



ANTARES VISION GROUP

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2023 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2022

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Antares Vision S.p.A. in data 22 marzo 2023)

Redatta e pubblicata ai sensi dell'articolo 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e ss. mm e ii. ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3, Schema 7-bis e Schema 7-ter del regolamento emittenti adottato con delibera CONSOB n. 11971/1999 e successive modifiche (ivi compresa la Delibera Consob n. 21623/2020), nonché dal Codice di Corporate Governance (versione gennaio 2020).

Emittente: Antares Vision S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2023

Disponibile su <https://it.antareshvision.com>

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 e sui Compensi corrisposti per l'anno 2022, che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti e che è il risultato dell'intenso lavoro svolto dal Comitato Nomine e Remunerazione nel 2022, al fine di supportare l'adeguamento delle politiche e di indirizzare le linee guida in materia di remunerazione degli amministratori e delle risorse strategiche, adeguandole alle evoluzioni sociali e normative, nonché alla crescente sensibilità e attenzione degli investitori.

Nel corso dell'anno il Comitato Nomine Remunerazione ha continuato a supportare la struttura interna, lavorando attivamente alle analisi sui sistemi retributivi con l'obiettivo di fornire efficaci azioni per proteggere e trattenere le risorse più "core" per l'azienda e il suo business. Inoltre, nell'ambito delle nostre ulteriori funzioni di Comitato Nomine e Remunerazione, abbiamo posto grande attenzione nella valutazione dei range retributivi dei ruoli chiave, in Italia e nel mondo, focalizzandoci sempre più come interlocutori del Consiglio di Amministrazione per le decisioni inerenti ai criteri adottati per le designazioni dei dirigenti e quadri strategici.

Il Gruppo ha affrontato con determinazione il clima di incertezza macroeconomica e geopolitica che si è venuto a creare nel 2022: carenza di componenti elettroniche, inflazione, difficoltà logistiche, cambi volatili e incremento dei tassi di interesse hanno repentinamente modificato i riferimenti a cui si era abituati a confrontarsi. Per contenere il più possibile l'inflazione (rivelatasi molto più severa di quanto inizialmente previsto), il Gruppo ha attivato azioni di riduzione costi, la ricerca di nuove ed alternative fonti di approvvigionamento e completato la reingegnerizzazione di alcuni prodotti, al fine di ridurre la quantità di componenti. Inoltre, per far fronte allo shortage di componenti e per assicurare la consegna ai clienti degli ordini, il Gruppo ha avviato un'attenta programmazione della produzione e anticipato l'approvvigionamento di quanto necessario. Contestualmente l'azienda ha continuato nello sforzo di riorganizzazione e armonizzazione di prodotti, processi e persone all'interno di quella che, finalmente, possiamo iniziare a chiamare "ONE COMPANY". Con questo progetto si è consolidata l'ultima fase di rebranding: Antares Vision Group integra tutti i brand delle società, che vivranno con valore di tecnologia.

Il disegno strategico che ha individuato le direttrici di crescita si è accompagnato, nel mese di gennaio 2022, a una nuova organizzazione business area che supera quella divisionale proprio con l'obiettivo di un controllo del rischio centralizzato, di una maggiore efficienza e di uno sviluppo di modelli esecutivi innovativi e flessibili, in linea con le evoluzioni e le richieste del mercato.

In un contesto così dinamico, le linee guida di politica retributiva per il 2023 danno evidenza di alcune aree da tenere monitorate, rispetto allo scorso anno; desidero segnalare, in particolare, le linee adottate per il Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (SOP LTI) per le risorse manageriali critiche per il business: in linea con le migliori best practices internazionali e con le indicazioni dei principali proxy advisors, il Comitato Nomine e Remunerazione continuerà a lavorare per studiare alcune ipotesi evolutive del sistema di incentivazione per il management, che saranno a disposizione nel corso del 2023.

La Relazione testimonia il nostro costante impegno nel rappresentare adeguatamente agli azionisti e al mercato le Linee Guida definite da Antares Vision S.p.A., nonché a garantire che la remunerazione sia collegata ai risultati effettivamente conseguiti, assicurando chiarezza e trasparenza verso gli investitori.

Colgo l'occasione per ringraziare i consiglieri dr.ssa Fabiola Mascardi, il professor Marco Vitale

(dimissionario), il dott. Alberto Grignolo, i sindaci dr.ssa Stefania Bettoni, dr. Germano Giancarli, nonché il Presidente del Collegio Sindacale, il Dr. Enrico Broli, per il prezioso contributo fornito ai lavori del Comitato Nomine e Remunerazione.

Ringrazio infine Voi Azionisti per l'attenzione dedicata alla Relazione, con l'auspicio che essa possa riscontrare la vostra piena adesione in sede assembleare.

Cordialmente,
Cristina Spagna

INTRODUZIONE

La presente politica della Società in materia di remunerazione (la “**Politica sulla Remunerazione**”), approvata dal consiglio di amministrazione (il “**Consiglio di Amministrazione**”) di Antares Vision S.p.A. (“**Antares Vision**” o la “**Società**”) in data 22 marzo 2023, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società (il “**Comitato**”) e in ottemperanza alle disposizioni applicabili in materia di operazioni con parti correlate, è relativa alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Antares Vision (il “**Collegio Sindacale**”), dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

La presente relazione (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**Testo Unico della Finanza**” od anche “**TUF**”), e in conformità al disposto di cui all’art. 84-quater del regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, introdotto con la successiva delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011 (il “**Regolamento Emittenti**”).

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

La presente Relazione si compone di **due sezioni**.

Nella **Sezione I**, denominata “*Politica della Società in materia di remunerazione*”, sono illustrate la politica di remunerazione per il 2023 (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa; la Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2023.

Nella **Sezione II**, denominata “*Relazione sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche nell’esercizio 2022*”, sono rappresentate e illustrate le singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, come corrisposta a tali soggetti da Antares Vision e dalle società da quest’ultima controllate, nel corso dell’esercizio 2022.

La seconda sezione fornisce, nominativamente per i componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, ove presenti:

- a) un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di remunerazione;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell’esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Antares Vision e dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate;
- c) le partecipazioni detenute nella Società.

In conformità a quanto previsto dall’Articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, la Politica sulla Remunerazione sarà sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli azionisti convocata in unica convocazione per il 28 aprile 2023 e, in conformità a quanto previsto dall’Articolo 123-ter, comma 6, del TUF, la Sezione II sarà sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea, che delibererà in senso favorevole o contrario.

A tal fine, conformemente a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società, sul sito internet www.ataresvision.com, sezione Investitori/Governance, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato 1info, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea.

Si informa da ultimo che l'Assemblea del 22 aprile 2022 ha approvato con un voto vincolante la Sezione I della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti 2021, con una percentuale di voti favorevoli risultata pari al 96,45% dei votanti.

SEZIONE I

POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE PER L'ESERCIZIO 2023

1. Procedura per la predisposizione, approvazione, eventuale revisione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

I principali soggetti/organi coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e attuazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Nomine e Remunerazione;
- il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, nelle sue funzioni di Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate della Società;
- gli Amministratori Esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

La Società non si è avvalsa dell'ausilio di esperti indipendenti fini della predisposizione della presente Politica sulla Remunerazione. Tuttavia, la Società ha tenuto conto delle analisi svolte dall'esperto indipendente Job Value S.r.l. ("**JobPricing**") nel contesto della predisposizione della politica sulla remunerazione 2022.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione; essa può altresì determinare, ai sensi di statuto, un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società. L'Assemblea degli Azionisti determina altresì il compenso di ciascun membro del Collegio Sindacale;
- esprime il proprio voto sulla relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'Articolo 114-*bis* del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- in conformità con le disposizioni del codice di corporate governance per le società quotate adottato dal comitato per la corporate governance di Borsa Italiana S.p.A. ("**Borsa Italiana**") nel gennaio 2020 (il "**Codice di Corporate Governance**"), a cui la Società ha aderito costituisce al proprio interno un Comitato. Almeno un componente di tale Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; la valutazione delle competenze viene fatta dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina;

- elabora, coadiuvato dal Comitato, la politica sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- approva la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- determina la retribuzione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e fissa gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, su proposta o previo parere del Comitato, in ogni caso in linea con la politica sulla remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- predispone, con l'ausilio del Comitato, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF;
- attua eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

Comitato Nomine e Remunerazione

In conformità a quanto previsto dalla raccomandazione 16 del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle sue modalità di funzionamento e dimensione e delle esigenze organizzative della Società, ha istituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione, che svolge sia le funzioni di comitato per le nomine di cui all'Articolo 4 del Codice di Corporate Governance, sia le funzioni di comitato per la remunerazione di cui all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance.

Funzioni

Il Comitato:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della loro remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- formula proposte e raccomandazioni e coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica sulla remunerazione degli amministratori e del top management e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche, ove esistenti;
- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- su richiesta del management, si rende disponibile a discutere su questioni concernenti la remunerazione e compie qualsiasi ulteriore funzione che gli venga assegnata dal consiglio di amministrazione;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, è raccomandata la

presenza del Presidente del Comitato o di altro componente di tale comitato all'Assemblea annuale degli azionisti.

Composizione e modalità di funzionamento

Il Comitato è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi tutti in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dall'art. 147-ter TUF e dal Codice di Corporate Governance. Almeno uno dei membri del Comitato è dotato di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Alla data della presente Politica di Remunerazione, il Comitato è composto dai seguenti amministratori non esecutivi e indipendenti: Cristina Spagna (con funzioni di Presidente), Fabiola Mascardi e Alberto Grignolo¹.

Il Comitato:

- i è convocato su iniziativa del Presidente del Comitato medesimo:
 - a. quando il Presidente lo reputi opportuno ovvero quando ne faccia richiesta anche solo uno dei suoi membri;
 - b. con avviso da inviarsi, con qualunque mezzo idoneo a garantirne la piena conoscibilità, ivi incluso il preavviso telefonico o mediante posta elettronica, ai singoli membri del Comitato e al Presidente del Collegio Sindacale almeno 2 giorni lavorativi prima della data fissata per l'adunanza, salvi i casi di urgenza per i quali è ammesso preavviso più breve;
- ii si riunisce nella sede sociale o in altro luogo in cui si trovi il Presidente del Comitato, precisando che le riunioni del Comitato si possono tenere anche per audio e/o videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione e intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, e di ricevere, trasmettere e visionare documenti e sia garantita la contestualità dell'esame e della deliberazione;
- iii è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Alle riunioni del Comitato può assistere il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco Effettivo da quest'ultimo designato (ferma la facoltà per gli altri Sindaci Effettivi di partecipare). Su invito del Presidente, possono inoltre partecipare alle riunioni del Comitato, in relazione ai singoli punti all'ordine del giorno, altri soggetti che non ne siano membri e il cui contributo ai lavori del Comitato sia ritenuto utile dal medesimo, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- iv delibera a maggioranza dei membri partecipanti alla riunione. Il membro del Comitato che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione lo rende noto al Comitato stesso e si astiene dalla discussione e votazione sulla stessa;
- v cura la verbalizzazione dei propri lavori, nonché dei pareri, proposte e/o delibere assunti. I verbali, sottoscritti da chi presiede la riunione e dal segretario, sono trascritti in apposito libro, appositamente istituito. Il Comitato può, su proposta del Presidente, anche di volta in volta, nominare un segretario, anche estraneo al Comitato, al quale è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni del Comitato stesso;
- vi informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione delle riunioni tenute dal Comitato stesso;

¹ Si segnala che Alberto Grignolo ha sostituito (a seguito di nomina per cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 25 gennaio 2023) Marco Claudio Vitale quale membro del Comitato Nomine e Remunerazione, a seguito delle dimissioni di quest'ultimo rassegnate in data 14 dicembre 2022.

- vii verifica periodicamente l'adeguatezza del regolamento sul proprio funzionamento e sottopone al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di modifica o integrazione.

Il Presidente ha altresì il compito di programmare e coordinare le attività del Comitato, di presiedere e guidare lo svolgimento delle relative riunioni, di rappresentare il Comitato in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, potendo altresì sottoscrivere in nome del Comitato le relazioni e i pareri da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Il Presidente assente o impedito è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro del Comitato più anziano d'età.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Il Comitato può avvalersi – a spese della Società e comunque nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione – di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano simultaneamente al dipartimento delle risorse umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto la relativa indipendenza di giudizio.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori esecutivi forniscono al Comitato ogni informazione utile affinché questi possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche, ove esistenti.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente; in particolare, il Collegio Sindacale esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte con la politica sulla remunerazione.

Gestione dei conflitti di interesse

Alla data della presente Relazione la procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate adottata dalla Società (la "**Procedura OPC**") ne esenta l'applicazione (i) alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione di Antares Vision, (ii) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile e (iii) alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale di Antares Vision.

Inoltre, la Procedura OPC non trova applicazione: a) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea di Antares Vision ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF ed alle relative operazioni esecutive e b) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli Amministratori di Antares Vision investiti di particolari cariche nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che: (i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione approvata

dall'Assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

2. Finalità, principi e processo per la definizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse professionali qualificate, aventi le capacità e la professionalità richieste per la migliore gestione e per il perseguimento degli obiettivi della Società, in un'ottica di accrescimento sostenibile del valore e mediante la definizione e l'attuazione di meccanismi di collegamento tra la *performance* individuale e l'accrescimento del valore della Società.

La Politica sulla Remunerazione è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo periodo, anche mediante l'individuazione bilanciata e attenta di uno stretto legame tra retribuzione e *performance* individuali. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica sulla Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri dirigenti con responsabilità strategiche e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402 del Codice Civile.

Infine, la Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce e adotta la Politica sulla Remunerazione nelle sue articolazioni e, nello specifico, stabilisce i contenuti in merito alla politica retributiva dei componenti gli organi di amministrazione e controllo e i piani di incentivazione. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene conto del previo parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica sulla Remunerazione, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti.

La Politica sulla Remunerazione poggia sui seguenti criteri e principi di riferimento:

- il bilanciamento della componente fissa e variabile, a breve e lungo termine, in funzione degli obiettivi strategici e degli interessi a medio-lungo termine della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, al fine di evitare condotte non allineate alla creazione di valore sul lungo termine per la Società e gli azionisti. In particolare, la Società ritiene che la remunerazione variabile, sia a breve che a medio-lungo termine degli Amministratori esecutivi incide in misura rilevante sul compenso complessivo degli stessi;
- la misurabilità della componente variabile della remunerazione, correlata in misura rilevante al raggiungimento di obiettivi specifici e alle performance della Società, secondo parametri finanziari di chiara percezione per il mercato, quali ad esempio l'EBITDA. Gli obiettivi di performance, in conformità a quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, sono (i) predeterminati, misurabili e realistici in quanto chiari, concreti nei risultati attesi e raggiungibili, (ii) legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo (iii) prioritari, in quanto connessi direttamente e significativamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società, (iv) finalizzati a promuovere il successo sostenibile della Società e (v) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica. Il raggiungimento di detti obiettivi è verificato almeno una volta all'anno dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato;
- la coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, anche non finanziari, garantita dalle modalità di corresponsione della parte variabile della remunerazione degli

Amministratori esecutivi, secondo soglie e limiti definiti; contribuzione alla strategia aziendale e alla sostenibilità della Società;

- la previsione di scale di performance, che permettano di accertare e premiare il valore del management. Qualora infatti tutti gli obiettivi di performance fossero raggiunti, sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile; al contrario, qualora nessuno degli obiettivi di performance fosse raggiunto, nulla sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile.

I sopracitati principi di riferimento della Politica sulla Remunerazione tengono altresì conto del rispetto e dalla promozione da parte della Società della sostenibilità aziendale, tramite una continua attenzione ai valori ESG (i.e. "Environmental, Social and Governance") - di cui il gruppo Antares Vision (il "Gruppo" o il "Gruppo Antares Vision") nel suo complesso si fa promotore e di cui è garante anche il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità - non solo al fine di orientare il relativo modello di *business* ma anche l'intera realtà aziendale quotidiana. Pertanto, ai fini dell'erogazione della remunerazione variabile (di breve e/o di medio-lungo termine), accanto a obiettivi più prettamente legati alla *performance* economico-finanziaria sono stati valutati ed introdotti obiettivi maggiormente legati alla sostenibilità e ai valori ESG. Gli indicatori selezionati sono allineati alle sfide che per prima la capogruppo, ma a tendere tutte le realtà appartenenti all'ecosistema Antares Vision Group, dovranno affrontare in ottica di sostenibilità, ovvero "Formazione Continua" e "Diversità di Genere". Tali indicatori, citati anche nel Non-Financial Reporting della Società, sono stati selezionati per garantire la costante capitalizzazione del KNOW HOW e per ottemperare alle indicazioni rispetto al superamento del Gender Gap.

Le componenti remunerative fisse e variabili degli Amministratori esecutivi sono adeguatamente bilanciate di modo che la remunerazione fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi cui la stessa è subordinata.

La componente fissa della remunerazione annua lorda degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci, invece, non è legata al raggiungimento di risultati economici ed è piuttosto commisurata all'impegno, alla specializzazione professionale, alle responsabilità e al ruolo ricoperto di ciascuno di essi.

Alla luce delle specifiche caratteristiche dei pacchetti retributivi previsti, in particolare, a favore degli Amministratori esecutivi, come descritti più specificatamente in seguito, il Consiglio di Amministrazione ha valutato di non prevedere intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano in seguito rilevati manifestamente errati o di altre circostanze (e.g. clausole di *claw back / malus*).

La presente Politica sulla Remunerazione è determinata tenendo anche conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo. In particolare, la presente Politica sulla Remunerazione si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della stessa.

Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

In particolare, ai fini della determinazione della presente politica retributiva, è stata effettuata una analisi di benchmark² con i seguenti criteri:

- Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche: analisi condotta su un *peer group* di società italiane appartenenti all'indice Euronext STAR Milan, appartenenti ai segmenti borsistici Industria e Tecnologia, assimilabili per volume d'affari e numero di dipendenti ad Antares Vision S.p.A.;
- Remunerazione dei dipendenti del Gruppo: analisi condotta sul settore Impianti Industriale e Automazione e Consulenza IT, in Italia e all'estero, nei paesi in cui il gruppo è presente.

L'analisi è stata condotta, per entrambi i cluster, prendendo in considerazione tutti gli elementi del *compensation mix* con particolare riferimento a retribuzione fissa, retribuzione variabile e benefit.

Inoltre, al fine di assicurare la massima equità interna nella determinazione e nella gestione delle retribuzioni, la politica retributiva di Antares Vision è stata costruita tenendo conto di un sistema di *grading e banding* interno delle posizioni organizzative basato su logiche di job evaluation.

Dal punto di vista del *compensation mix*, il pacchetto retributivo offerto dalla Società ai dipendenti può prevedere, oltre al compenso fisso, componenti variabili a breve e lungo termine, anche attraverso l'adozione di strumenti finanziari, oltre all'offerta di taluni *benefit* legati alla categoria professionale di appartenenza e all'inquadramento.

La politica retributiva aziendale è stata declinata con possibili variazioni a seconda delle specifiche caratteristiche di mercato del Paese di riferimento.

La Società assicura inoltre:

- a) un ambiente di lavoro sicuro, funzionale e piacevole: nelle sedi aziendali vengono applicati criteri architettonici funzionali alle attività, favorendo lo scambio e la collaborazione e rispettando fondamentali criteri di salute e sicurezza. La Società ha al riguardo ottenuto il Certificato ISO 45001:2018;
- b) modalità di lavoro che facilitano una collaborazione efficace ed efficiente, facendo leva su spazi e tecnologie *smart*, permettendo maggior vicinanza a livello globale e assicurando continuo apporto di valore per l'azienda e gli individui;
- c) la possibilità concreta di orientare il proprio sviluppo individuale e professionale, grazie ad una valutazione della *performance* periodica e strutturata; ad un ecosistema di *learning* continuo, che facilita l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze; alla dimensione globale, che consente di affrontare sfide continue, complesse e innovative, aprendo grandi opportunità di crescita.

La presente Politica sulla Remunerazione ha durata annuale e rimarrà dunque in vigore fino all'approvazione della Politica sulla Remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023. Resta ferma la possibilità che tale Politica venga modificata qualora necessario e opportuno con l'approvazione dell'Assemblea.

Si precisa che la presente politica retributiva è costruita in continuità con i principi adottati per l'anno 2022.

² Detta analisi di benchmark è stata svolta ai fini della predisposizione della politica di remunerazione 2022 da parte di JobPricing.

3. La remunerazione degli Amministratori

1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, a fare data dalla nomina per cooptazione di Alberto Grignolo, avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25 gennaio 2023³, risulta così composto:

- Emidio Zorzella - *Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato*;
- Massimo Bonardi - *Amministratore Delegato*;
- Alioscia Berto - *Amministratore con deleghe*;
- Fabio Forestelli - *Amministratore con deleghe nella controllata FT System S.r.l.*;
- Alberto Grignolo - *Amministratore non esecutivo, Consigliere indipendente*;
- Martina Paola Alessandra Monico - *Amministratore non Esecutivo*;
- Fiammetta Roccia - *Amministratore non Esecutivo*;
- Cristina Spagna - *Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente*;
- Fabiola Mascardi - *Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente*.

Nella seduta del 22 febbraio 2021, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire un compenso complessivo annuo pari ad Euro 25.000,00 per ciascun Amministratore, da determinarsi *pro-rata* in relazione al periodo dell'esercizio durante il quale ciascun componente del Consiglio di Amministrazione della Società abbia ricoperto la relativa carica.

In data 19 luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile, ed in conformità con quanto previsto dall'art. 17 dello Statuto della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere specifici emolumenti alle cariche di membro o Presidente dei comitati endo-consiliari, in aggiunta al compenso complessivo annuo stabilito per ciascun Amministratore dall'Assemblea, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, c.c..

In particolare, si prevede un ulteriore emolumento di Euro 10.000,00 per la carica di Presidente dei comitati endo-consiliari, e di Euro 5.000,00 per la carica di membro dei medesimi comitati.

Per quanto riguarda Alberto Grignolo, i relativi compensi sono stati confermati dal Consiglio di Amministrazione – in linea con le suddette delibere – in data 25 gennaio 2023.

Per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

È vigente viceversa una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi di amministrazione (oltre a direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche) nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

³ Alberto Grignolo resterà pertanto in carica fino alla prima seduta dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 2386 c.c.

Alla data odierna, la Società non ha adottato alcuna politica retributiva con riferimento agli Amministratori indipendenti.

2. Amministratori Esecutivi

Sotto il profilo giuridico e statutario, la remunerazione degli Amministratori esecutivi della Società viene stabilita sulla base delle modalità di cui all'Articolo 2389, comma 3, c.c., che prevede che *"La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale"*, nonché nel rispetto dei seguenti criteri così come definiti dal codice di Corporate Governance:

- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- limiti massimi all'erogazione delle componenti variabili;
- obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio.

Componenti della remunerazione

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è realizzata mediante la combinazione di tre componenti. Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati, (iii) del benchmark di mercato relativo a posizioni assimilabili per complessità e responsabilità, riferite al *peer group* individuato.

Componente fissa annua lorda

La componente fissa annua lorda è da identificarsi in un complessivo annuo per gli amministratori investiti di particolari cariche e dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; (iii) alle responsabilità; e (iv) alla pratica di mercato per posizioni e professionalità comparabili.

Componente variabile

Il sistema di remunerazione del *management* della Società e del Gruppo è finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere risorse chiave ed è definito in maniera tale da allineare gli interessi del *management* con quelli degli Azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, tramite un legame effettivo e verificabile tra retribuzione, da un lato, *performance* individuali e del Gruppo Antares Vision dall'altro.

Tenuto conto della natura dell'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e coerenti con una politica di prudente gestione del rischio.

La corresponsione della componente variabile avviene con un differimento rispetto al momento della maturazione - essendo subordinata all'approvazione del bilancio annuale da parte dell'Assemblea dei soci - in modo da consentire la realizzazione di una corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della Politica sulla Remunerazione della Società.

Dal punto di vista della misura, il compenso variabile a breve (MBO – *management by objectives*) e a medio lungo termine (LTI – *long term incentive*) è determinato facendo riferimento alle prassi di mercato rilevate rispetto al *peer group* di riferimento descritto in precedenza.

Componente variabile di breve periodo – cd. Management by Objectives

La corresponsione della componente variabile di breve periodo per gli amministratori investiti di particolari cariche è legata al raggiungimento di obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, di natura quantitativa e qualitativa. In particolare:

Obiettivo	KPI	Punteggio ai fini del compenso conseguibile
Economico-finanziario	Fatturato consolidato	30
Economico-finanziario	EBITDA consolidato	60
Obiettivi Strategici	Diversità di genere di Gruppo	5
	Formazione (escluso corsi sicurezza) di Gruppo	5
<i>Totale</i>		<i>100</i>

Economico-finanziario	Cash Flow Operativo consolidato	% Effettiva di Raggiungimento
-----------------------	---------------------------------	-------------------------------

Fatturato, EBITDA e Cash Flow Operativo consolidati da Piano Industriale

L'assegnazione dei Punti relativi al Fatturato consolidato e all'EBITDA consolidato (rispettivamente pari a 30 e 60) per l'esercizio 2023 tratti dal Piano Industriale 2023-2025 (approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 febbraio 2023) verrà fatta in funzione della percentuale di raggiungimento degli stessi. Fino ad una percentuale di raggiungimento degli Obiettivi pari al 79% nessun Punto sarà assegnato; successivamente a tale percentuale, la quota assegnata di Punti sarà progressivamente maggiore, come illustrato dalla tabella seguente.

Scale di performance								
Percentuale raggiungimento <i>Obiettivi di Fatturato e EBITDA</i>	79%	80%	85%	90%	95%	100%	105%	>110%
Percentuale Punti assegnati	0%	10%	35%	60%	80%	100%	120%	140%

precisandosi che laddove la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi effettivamente realizzata sia pari a un valore intermedio tra quelli sopra indicati, la relativa percentuale Punti assegnati sarà proporzionale (a titolo esemplificativo, in caso di percentuale di raggiungimento obiettivi pari a 87%, la relativa percentuale Punti assegnati sarà pari a 45%).

Il punteggio Totale assegnato sarà rettificato da un Moltiplicatore Punteggio determinato in funzione della Percentuale Effettiva di Raggiungimento del Cash Flow Operativo consolidato, come illustrato dalla tabella seguente:

Percentuale Effettiva di Raggiungimento Cash Flow Operativo	Da 0% a 80%	80-100%	105%	>110%
Moltiplicatore Punteggio	= Percentuale Effettiva di Raggiungimento	100%	120%	140%

Anche in questo caso, laddove la Percentuale Effettiva di Raggiungimento fosse superiore al 100% e si collocasse in un valore intermedio tra quelli sopra indicati, Il relativo Moltiplicatore Punteggio sarà proporzionale.

Obiettivi strategici 2023

Gli obiettivi strategici relativi all'esercizio 2023 sono di carattere quali/quantitativo e sono di seguito elencati con i relativi punteggi:

Obiettivi Strategici	Punti
Formazione Continua	5
Diversità di genere	5

Il Gruppo Antares Vision favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative. Pertanto il primo obiettivo riguarda il mantenimento delle competenze delle persone; e la formazione continua, per la salvaguardia del know how e aggiornamento permanente tramite il *training* e il *reskilling* di competenze *hard* e *soft*, con il target di raggiungere nel 2023 un numero di ore pro-capite di almeno 20 ore per ogni dipendente del Gruppo Antares Vision, esclusa la formazione obbligatoria in materia di sicurezza.

Il secondo obiettivo va incontro al principio della parità di genere. La parità di genere è il goal n. 5 del programma Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Nel Gruppo Antares Vision, il genere femminile rappresenta il 23,15% del totale dei dipendenti al 31 dicembre 2022. All'interno di tale dato la percentuale di

donne classificabili (in Italia e all'estero) in posizione assimilabile a quella di dirigenziale (management) è del 24,19% (con un trend di miglioramento, dal 16% del 2021 al 17,7% del 2022 relativamente a Antares Vision). Tra gli impiegati (ruoli assimilabili a tale categoria) la percentuale di donne sul totale è del 22,97%. La presenza femminile sconta la non ancora omogenea partecipazione femminile nelle facoltà e specializzazioni del sistema universitario da dove prevalentemente attinge il Gruppo Antares Vision (Ingegneria, in primo luogo).

Nonostante si siano fatti notevoli passi per superare il gender gap, la piena uguaglianza tra i generi oggi è ancora un obiettivo da raggiungere (non solo nel contesto del Gruppo Antares Vision, ma nel mondo del lavoro in generale per il comparto delle c.d. aree STEM). Gli obiettivi assegnati agli Amministratori Esecutivi, sia in Italia che all'estero perseguono nuovamente l'obiettivo di colmare questo gap, puntano ad un aumento delle donne in posizioni apicali, per raggiungere il target del 25,5%, confermando la volontà di monitorare il trend, annunciato lo scorso anno, mettendo come perimetro di riferimento tutto il Gruppo Antares Vision. Certi che questo obiettivo a cascata andrà a stimolare le politiche di formazione sul territorio delle "donne nella scienza", generando profitto, in sinergia con gli investimenti del Governo italiano e con l'agenda 2030 per superare gli stereotipi di genere.

Gli obiettivi strategici coincidono con quelli che erano stati previsti per il 2022, sebbene per questo esercizio i relativi KPI siano stati identificati a livello di Gruppo, come segue:

Indicatori	KPI	2022	2023
Formazione (escluso corsi sicurezza)	Numero medio ore formazione pro-capite su organico medio (Gruppo Antares Vision)	16	20
Diversità di genere	% di donne in posizioni manageriali (Quadri o Dirigenti o analoghi livelli apicali secondo il diritto applicabile), indicatore calcolato su Gruppo Antares Vision	Dato 2022: 24,19% - su un totale di 186 manager, di cui 45 donne e 141 uomini	Obiettivo 2023: arrivare al 25,5% di donne in posizioni manageriali (Quadri o Dirigenti o analoghi livelli apicali secondo il diritto applicabile)

Quantificazione del compenso variabile erogabile

In ragione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuati, ad ogni Amministratore esecutivo sarà attribuito un "punteggio totale". Il compenso variabile erogabile, pertanto, sarà quantificato applicando allo stesso una percentuale pari al punteggio totale dei Punti diviso 100 aggiustato per il Moltiplicatore Punteggio, ovvero, in formula:

$$\text{Bonus Assegnato} = \text{Bonus} \times \frac{\text{Punteggio Totale}}{100} \times \text{Moltiplicatore Punteggio}$$

Misura del compenso

Il Consiglio di Amministrazione, in data 22 marzo 2023, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato la misura del compenso variabile annuo (MbO) per gli amministratori esecutivi, da erogare in funzione del raggiungimento degli obiettivi di breve termine sopra descritti. In particolare, sono stati assegnati i seguenti compensi variabili MbO:

- Emidio Zorzella: € 150.000
- Massimo Bonardi: € 150.000
- Alioscia Berto: € 100.000

La misura dei compensi variabili è stata determinata tenendo in considerazione le prassi di mercato⁴.

L'erogazione dei compensi variabili maturati è prevista entro il primo semestre 2024.

Sistema di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) basato su strumenti finanziari

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale ed internazionale, ritiene che i piani di compensi legati all'andamento delle azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave, al fine di mantenere elevate e migliorare le performance e contribuire ad aumentare la crescita e il successo delle società, oltre a contribuire all'allineamento delle decisioni del management con gli interessi a lungo termine degli azionisti.

Piano denominato "Primo SOP"

L'Assemblea di Antares Vision in data 20 maggio 2020 ha deliberato un piano di incentivazione azionaria (il "**Primo Piano di Stock Option**" o il "**Primo SOP**"), da attuarsi mediante assegnazione gratuita di massime n. 1.000.000 opzioni (le "**Opzioni**") per la sottoscrizione e/o assegnazione a pagamento di azioni ordinarie rappresentative del capitale della Società ad amministratori esecutivi e a dipendenti chiave della stessa e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate, da individuarsi avuto riguardo al ruolo svolto all'interno del Gruppo Antares Vision e alla funzione di incentivazione e fidelizzazione del Piano. In particolare, il Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega a uno o più dei suoi componenti) individua i beneficiari tra le figure manageriali del Gruppo Antares Vision, inclusi gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategica della Società, che occupano posizioni ritenute dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, rilevanti per la crescita e la sostenibilità del *business* del Gruppo (i "**Beneficiari**"), e determina altresì il numero di Opzioni assegnate a ciascuno di essi in tre diverse *tranches* come segue:

- quanto a massime n. 333.334 Opzioni, ad una prima *tranche* di Beneficiari, già assegnata il 22 giugno e 20 luglio 2020;
- quanto a massime n. 333.333 Opzioni, ad una ulteriore *tranche* di Beneficiari già assegnata il 20 maggio 2021;
- quanto a ulteriori massime n. 333.333 Opzioni, ad una o più ulteriori *tranche* di Beneficiari (anche in tutto o in parte coincidenti con Beneficiari già assegnatari), nel termine di 24 mesi dalla data di approvazione assembleare del Piano e cioè entro il 20 maggio 2022.

Piano denominato "Secondo SOP"

L'Assemblea di Antares Vision in data 24 marzo 2021 ha deliberato un ulteriore piano di incentivazione azionaria (il "**Secondo Piano di Stock Option**" o il "**Secondo SOP**"), da attuarsi mediante assegnazione gratuita di massime n. 1.000.000 opzioni (le "**Opzioni**") per la sottoscrizione e/o assegnazione a pagamento di azioni ordinarie rappresentative del capitale della Società ad amministratori esecutivi e a dipendenti chiave della

⁴ Le prassi di mercato sono state desunte anche tenendo conto del benchmark effettuato con il supporto di JobPricing ai fini della predisposizione della politica di remunerazione 2022.

stessa e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate, da individuarsi avuto riguardo al ruolo svolto all'interno del Gruppo Antares Vision ed alla funzione di incentivazione e fidelizzazione del Piano. Come già per il piano precedente, il Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi componenti) individua i beneficiari tra le figure manageriali del Gruppo Antares Vision, inclusi gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategica della Società, che occupano posizioni ritenute dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, rilevanti per la crescita e la sostenibilità del *business* del Gruppo (i "**Beneficiari**"), e determina altresì il numero di Opzioni assegnate a ciascuno di essi in tre diverse *tranches* come segue:

- ad una prima tranche di Beneficiari, già assegnate il 24 giugno 2021;
- ad una o più ulteriori tranche di Beneficiari (anche in tutto o in parte coincidenti con Beneficiari già assegnatari), nel termine di 15 mesi dalla data di approvazione assembleare del Piano, cioè entro il 24 giugno 2022;
- ad una o più ulteriori tranche di Beneficiari (anche in tutto o in parte coincidenti con Beneficiari già assegnatari), nel termine di 30 mesi dalla data di approvazione assembleare del Piano, cioè entro il 24 settembre 2023.

Oggetto e modalità di attuazione dei Piani di Stock Option

Il Primo SOP e il Secondo SOP (i **Piani di Stock Option**) prevedono l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di un numero predeterminato di Opzioni, ciascuna delle quali dà diritto al rispettivo Beneficiario di sottoscrivere ovvero acquistare 1 (una) Azione Ordinaria, a fronte del pagamento di un prezzo, al ricorrere di prestabilite condizioni riconducibili alla sussistenza del rapporto lavorativo ed al raggiungimento di obiettivi predeterminati e fissati dal Consiglio di Amministrazione (o uno o più suoi componenti a ciò sub-delegati). Tale prezzo viene predeterminato tenendo conto della media dei prezzi di chiusura rilevati nell'ultimo mese anteriore alla data di assegnazione delle Opzioni.

Le Opzioni verranno a maturazione in un arco temporale predeterminato ma, ancorché maturate, non potranno essere esercitate prima del decorso di un periodo di tempo decorrente dalla loro maturazione (c.d. periodo di *vesting*).

Più specificamente, le Opzioni assegnate ai Beneficiari del Piano:

- matureranno, in tutto o in parte, subordinatamente al raggiungimento da parte dei Beneficiari di specifici obiettivi, individuati dal Consiglio di Amministrazione di volta in volta secondo quanto stabilito nel dettaglio dai regolamenti di attuazione del Piano adottati dal Consiglio di Amministrazione stesso. Gli obiettivi cui è collegata la maturazione delle Opzioni sono predeterminati, oggettivamente misurabili e incerti in modo da orientare la performance dei Beneficiari, e constano nella combinazione di risultati economici del Gruppo Antares Vision e di obiettivi specifici individuali e/o aziendali. Al termine di ogni periodo di riferimento, il Consiglio di Amministrazione procederà alla verifica, con riferimento a ciascun Beneficiario, del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano;
- potranno essere esercitate dal rispettivo Beneficiario solo decorso un periodo predeterminato dalla loro maturazione, fermo restando che tale periodo è di durata più estesa per gli amministratori (48 mesi dalla data di assegnazione delle Opzioni) rispetto a tutti gli altri Beneficiari (36 mesi dalla data di assegnazione delle Opzioni). Resta in ogni caso inteso che per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società, il periodo di *vesting* dovrà essere pari ad almeno 3 anni dalla data d'inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei warrant di Antares Vision su Euronext STAR Milan.

L'esercizio delle Opzioni potrà avvenire inoltre solo nell'ambito di predefinite finestre temporali. Le Opzioni non esercitate entro le finestre temporali così predeterminate si intenderanno comunque automaticamente decadute senza che gli assegnatari abbiano diritto ad alcun indennizzo o risarcimento di sorta.

Non solo ai fini della maturazione ma anche ai fini del valido esercizio delle Opzioni maturate sarà inoltre necessario che, al momento di esercizio, risulti ancora in essere il rapporto di lavoro o di amministrazione tra il Beneficiario e Antares Vision (o altra società del Gruppo Antares Vision). Il regolamento del singolo Piano disciplina la sorte delle Opzioni maturate e non ancora esercitate nel caso in cui il rapporto tra il Beneficiario e la Società (o altra società del Gruppo Antares Vision) venga a cessare.

Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Il Piano prevede che le Opzioni siano attribuite a titolo personale e non possano essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo, anche dopo la relativa maturazione, pena l'immediata decadenza del beneficiario da tutti i diritti attribuitigli in base al Piano. Le Opzioni maturate potranno invece essere trasferite *mortis causa*.

Le azioni sottoscritte o acquistate dai beneficiari a fronte dell'esercizio delle Opzioni maturate avranno godimento regolare e saranno negoziate su Euronext Milan e (fatto salvo quanto indicato di seguito) saranno liberamente disponibili e quindi liberamente trasferibili da parte del relativo Beneficiario.

I Beneficiari che siano Amministratori esecutivi della Società o di società del Gruppo avranno l'obbligo di detenere continuativamente e fino al termine del relativo mandato, l'intero pacchetto di azioni sottoscritte o acquistate per effetto dell'esercizio delle opzioni maturate.

Tali azioni potranno essere cedute esclusivamente previa autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, pena l'invalidità della cessione e l'inefficacia verso la Società.

Salvo i casi di morte del beneficiario, nel qual caso il vincolo di indisponibilità viene meno con decorrenza dalla data di decesso, il detto vincolo permane anche in caso di cessazione del rapporto tra il beneficiario e la Società o le società dalla stessa controllate.

Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Alla luce delle specifiche caratteristiche dei pacchetti retributivi previsti, in particolare, a favore degli Amministratori esecutivi, come descritti più specificatamente in seguito, il Consiglio di Amministrazione ha valutato di non prevedere intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano in seguito rilevati manifestamente errati o di altre circostanze (e.g. clausole di *claw back / malus*).

Benefici non monetari

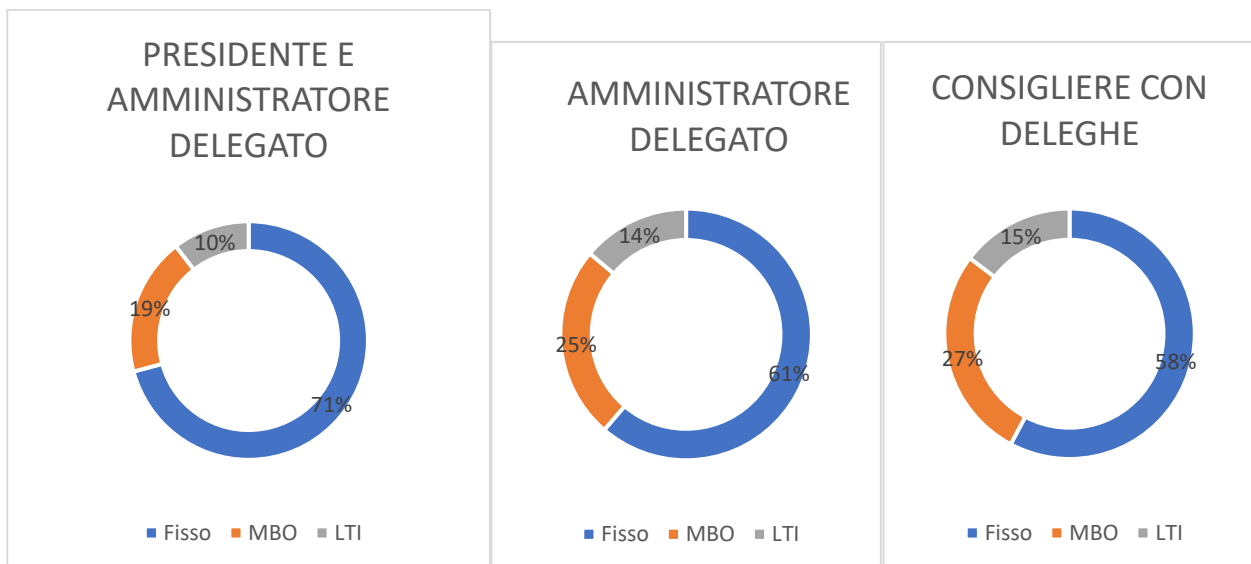
In linea con le prassi di mercato, in favore degli Amministratori esecutivi possono essere previsti alcuni *benefit* tra i quali forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, di assistenza sanitaria integrativa, nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo, alle condizioni previste nei contratti individuali e nei contratti collettivi applicabili.

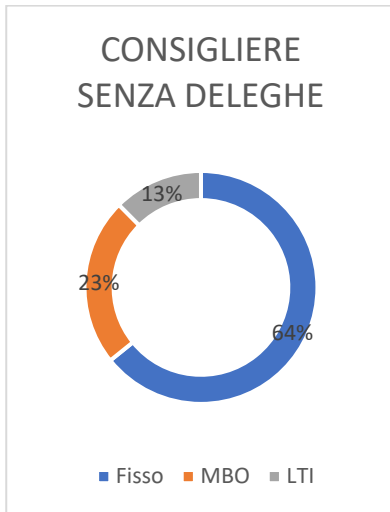
Pay Mix

La politica retributiva descritta per gli Amministratori ai quali è riconosciuto un compenso non solo fisso, ma anche variabile, è determinata con l'obiettivo di realizzare un equilibrio ottimale tra componenti fisse, variabili a breve termine (MbO) e a lungo termine (LTI), in funzione del raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi aziendali.

In particolare, si rappresenta nel grafico sotto la struttura del cd. *Pay Mix*, vale a dire la distribuzione dei compensi fra le componenti sopra citate tenendo in considerazione il massimo della componente variabile a breve termine erogabile.

PAY MIX	Fisso	MBO	LTI FAIR VALUE	Totale	% Fisso	% MBO	% LTI
PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	567.000,00 €	150.000,00 €	83.772,92 €	800.772,92 €	71%	19%	10%
AMMINISTRATORE DELEGATO	370.000,00 €	150.000,00 €	83.772,92 €	603.772,92 €	61%	25%	14%
CONSIGLIERE CON DELEGHE	210.000,00 €	100.000,00 €	53.310,04 €	363.310,04 €	58%	28%	15%
CONSIGLIERE SENZA DELEGHE	275.000,00 €	100.000,00 €	53.310,04 €	428.310,04 €	64%	23%	12%





3. Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 22 febbraio 2021 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale nelle persone di:

- Enrico Broli - *Presidente del Collegio Sindacale*;
- Stefania Bettoni - *Sindaco Effettivo*;
- Germano Giancarli - *Sindaco Effettivo*;
- Ramona Corti - *Sindaco Supplente*;
- Paolo Belleri - *Sindaco Supplente*.

Nella medesima seduta l'Assemblea ha deliberato di attribuire al Presidente un compenso complessivo annuo pari ad Euro 24.000,00 e a ciascun altro Sindaco Effettivo un compenso complessivo annuo pari ad Euro 18.000,00.

In conformità alla Raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance, la remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

È vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi di controllo nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

4. Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategica

Alla data della presente Politica di Remunerazione, la Società non ha nominato alcun Direttore Generale.

Fabio Forestelli, in ragione del ruolo esecutivo e strategico rivestito nella controllata FT System S.r.l., è stato individuato quale Dirigente con Responsabilità Strategica di Antares Vision.

Sono stati altresì individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società Gianfranco Landolfi e Glenn Abood, per i ruoli chiave rispettivamente ricoperti nel settore Lifescience&Cosmetics e nell'ambito delle controllate americane.

Né gli Amministratori esecutivi Massimo Bonardi e Alioscia Berto né Fabio Forestelli sono legati ad Antares Vision o ad altre società del Gruppo da rapporti di lavoro dipendente.

Al contrario, invece:

- Emidio Zorzella è legato alla società Antares Vision Inc. da un "employment agreement" derivante da un contratto stipulato in data 1° febbraio 2023 e avente ad oggetto il ruolo di Emidio Zorzella quale Presidente del consiglio di amministrazione della stessa Antares Vision Inc.;
- Gianfranco Landolfi è legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente derivante da un contratto stipulato in data 19 marzo 2012, successivamente oggetto di modifica⁵, e avente ad oggetto il ruolo di Gianfranco Landolfi quale a General Manager della business line Lifescience&Cosmetics;
- Glenn Abood è legato alla società rfxcel Corporation da un "employment agreement" stipulato in data 16 febbraio 2021 e avente ad oggetto il ruolo di Glenn Abood quale Presidente del consiglio di amministrazione e CEO della società.

Sotto il profilo di politica retributiva, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si compone di una componente variabile, sia di breve che di medio-lungo periodo, legata ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti.

Componente variabile di breve periodo – cd. Management by Objectives

La corresponsione della componente variabile di breve periodo per i Dirigenti con Responsabilità Strategica è legata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Fabio Forestelli

Obiettivo	KPI	Punteggio ai fini del compenso conseguibile
Economico-finanziario	Fatturato BU Food&Beverage	30
Economico-finanziario	EBITDA BU Food&Beverage	60
Obiettivi Strategici	Diversità di genere di Gruppo	5
	Formazione (escluso corsi sicurezza) di Gruppo	5
<i>Totale</i>		<i>100</i>

Economico-finanziario	Cash Flow BU Food&Beverage	% Effettiva di Raggiungimento
-----------------------	----------------------------	-------------------------------

⁵ Si precisa inoltre che, in virtù della posizione di General Manager per la business line Lifescience & Cosmetics assunta da Gianfranco Landolfi, in data 11 ottobre 2022 la Società e Gianfranco Landolfi hanno sottoscritto un nuovo "Patto di non concorrenza e divieto di storno".

In soluzione di continuità con il passato, resta ferma l'impostazione di base fondata sul principio di assegnazione per Punti e Moltiplicatore Punteggio, secondo il meccanismo descritto in precedenza previsto per gli amministratori esecutivi.

Gianfranco Landolfi

Obiettivo	KPI	Punteggio ai fini del compenso conseguibile
Economico-finanziario	Fatturato BU Life Science	30
Economico-finanziario	EBITDA BU Life Science	60
Obiettivi Strategici	Diversità di genere di Gruppo	5
	Formazione (escluso corsi sicurezza) di Gruppo	5
<i>Totale</i>		<i>100</i>

Economico-finanziario	Cash Flow BU Life Science	% Effettiva di Raggiungimento
-----------------------	---------------------------	-------------------------------

L'assegnazione dei Punti avverrà proporzionalmente alla valutazione del raggiungimento degli Obiettivi. Laddove non siano raggiunti almeno 70 Punti, nessun compenso variabile sarà riconosciuto. Laddove i Punti assegnati siano pari o superiori a 70, il bonus sarà quantificato applicando allo stesso una percentuale pari al punteggio totale dei Punti diviso 100 aggiustato per il Moltiplicatore Punteggio (determinato come precedentemente descritto), ovvero, in formula:

$$\text{Bonus Assegnato} = \text{Bonus} \times \frac{\text{Punteggio Totale}}{100} \times \text{Moltiplicatore Punteggio}$$

Glenn Abood

Obiettivo	KPI	Punteggio ai fini del compenso conseguibile
Economico-finanziario	Fatturato in SW and Smart Data business	30
Economico-finanziario	EBITDA in SW and Smart Data business	60
Obiettivi Strategici	Diversità di genere di Gruppo	5
	Formazione (escluso corsi sicurezza) di Gruppo	5
<i>Totale</i>		<i>100</i>

Economico-finanziario	Cash Flow in SW and Smart Data business	% Effettiva di Raggiungimento
-----------------------	---	-------------------------------

La quantificazione del compenso variabile avverrà come segue:

- per quanto riguarda i Punti relativi a ciascuno degli obiettivi strategici ("**Punti Strategici**"), questi saranno assegnati previa valutazione del consiglio di amministrazione di rfXcel sulla base di un meccanismo "tutto o niente";
- per quanto riguarda i Punti relativi al Fatturato e all'EBITDA ("**Punti Finanziari**"), questi saranno assegnati in base alla tranche di riferimento.

Prima Tranche

Il compenso variabile per la prima tranche ("**Bonus Prima Tranche**") sarà di \$150.000 aumentabile fino ad un massimo di \$204.000.

L'assegnazione dei Punti Finanziari per il Bonus Prima Tranche ("**Punti Finanziari Prima Tranche**") verrà fatta in funzione della percentuale di raggiungimento degli stessi, in base alla tabella seguente:

Percentuale raggiungimento Fatturato, EBITDA	79%	80%	85%	90%	95%	100%	105%	>=110%
Percentuale Punti Finanziari Prima Tranche assegnati	0%	10%	35%	60%	80%	100%	120%	140%

precisandosi che laddove la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi effettivamente realizzata sia pari a un valore intermedio tra quelli sopra indicati, la relativa percentuale Punti assegnati sarà proporzionale.

Il numero massimo complessivo di Punti Finanziari Prima Tranche assegnabili sarà, in ogni caso, non superiore a 126 punti.

Il punteggio della prima tranche sarà pari alla somma dei Punti Finanziari Prima Tranche e dei Punti Strategici ("**Punteggio Prima Tranche**").

Il punteggio Totale assegnato sarà rettificato da un Moltiplicatore Punteggio determinato in funzione della Percentuale Effettiva di Raggiungimento del Cash Flow Operativo consolidato, come illustrato dalla tabella seguente:

Percentuale Effettiva di Raggiungimento Cash Flow Operativo	Da 0% a 80%	80-100%	105%	>110%
Moltiplicatore Punteggio	= Percentuale Effettiva di Raggiungimento	100%	120%	140%

Laddove la Percentuale Effettiva di Raggiungimento fosse superiore al 100% e si collocasse in un valore intermedio tra quelli sopra indicati, Il relativo Moltiplicatore Punteggio sarà proporzionale.

L'importo del Bonus Prima Tranche sarà quantificato come segue:

$$\text{Bonus Prima Tranche} = \$150.000 \times \frac{\text{Punteggio Prima Tranche}}{100} \times \text{Moltiplicatore Punteggio}$$

Seconda Tranche

Il bonus per la seconda tranche ("**Bonus Seconda Tranche**") sarà di un ammontare massimo di \$1,140,000.

L'assegnazione dei Punti Finanziari per il Bonus Seconda Tranche ("**Punti Finanziari Seconda Tranche**") verrà fatta in funzione della percentuale di raggiungimento degli stessi, in base alla tabella seguente:

Percentuale raggiungimento Fatturato, EBITDA	79%	80%	85%	90%	95%	>=100%
Percentuale Punti Finanziari Seconda Tranche assegnati	0%	10%	35%	60%	80%	100%

precisandosi che laddove la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi effettivamente realizzata sia pari a un valore intermedio tra quelli sopra indicati, la relativa percentuale Punti assegnati sarà proporzionale.

Il punteggio della seconda tranche sarà pari alla somma dei Punti Finanziari Seconda Tranche e dei Punti Strategici ("**Punteggio Seconda Tranche**").

La Percentuale Effettiva di Raggiungimento del Cash Flow Operativo consolidato sarà utilizzata quale moltiplicatore del Punteggio Totale assegnato, come illustrato dalla tabella seguente:

Percentuale Effettiva di Raggiungimento Cash Flow Operativo	Da 0% a 80%	80-100%	>100%
Moltiplicatore Punteggio	= Percentuale Effettiva di Raggiungimento	100%	100%

Laddove la Percentuale Effettiva di Raggiungimento fosse superiore al 100% in ogni caso il Moltiplicatore Punteggio sarà comunque pari a 100%.

$$\text{Bonus Seconda Tranche} = \$1,140,000 \times \frac{\text{Punteggio Seconda Tranche}}{100} \times \text{Moltiplicatore Punteggio}$$

L'ammontare complessivo del compenso variabile in favore di Glenn Abood sarà pertanto la somma tra il Bonus Prima Tranche e il Bonus Seconda Tranche.

Misura del compenso

Il Consiglio di Amministrazione, in data 22 marzo 2023, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato la misura del compenso variabile annuo (MbO) massimo per i Dirigenti con Responsabilità

Strategiche, da erogare in funzione del raggiungimento degli obiettivi di breve termine sopra descritti. In particolare, è stato assegnato il seguente compenso variabile MbO:

- Fabio Forestelli: € 100.000
- Gianfranco Landolfi: € 90.000
- Glenn Abood: \$ 1.290.000

La misura del compenso variabile è stata determinata tenendo in considerazione le prassi di mercato⁶. L'erogazione del compenso variabile maturato è prevista entro il primo semestre 2024.

Sistema di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) basato su strumenti finanziari

Si segnala che:

- Fabio Forestelli è beneficiario del Primo Piano di Stock Option;
- Gianfranco Landolfi è beneficiario Primo Piano di Stock Option;
- Glenn Abood non è beneficiario di nessuno dei Piani di Stock Option.

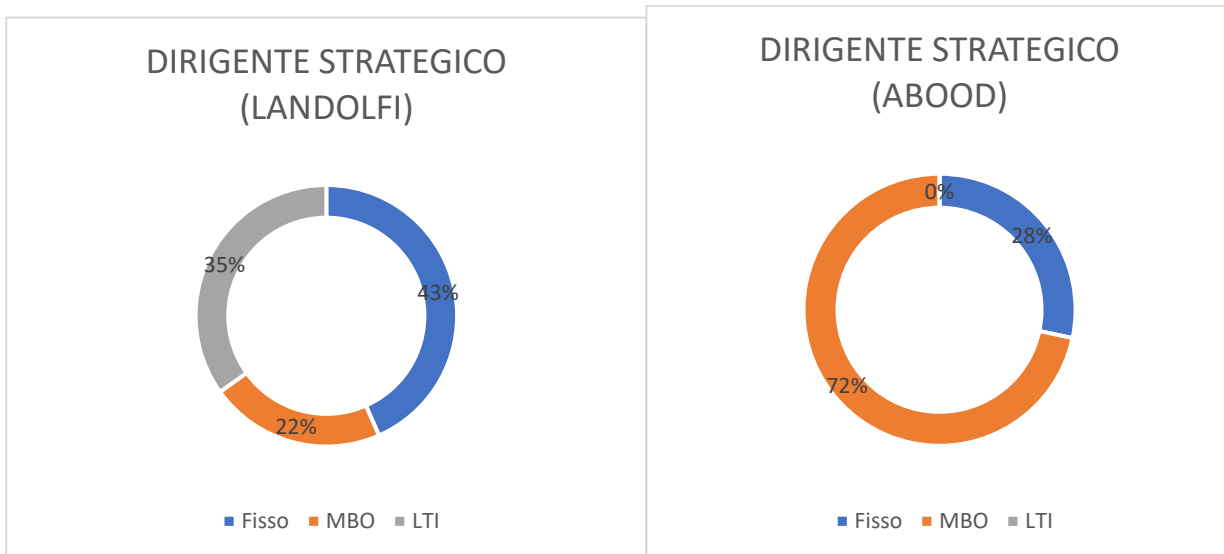
Pay Mix

La politica retributiva descritta per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata con l'obiettivo di realizzare un equilibrio ottimale tra componenti fisse, variabili a breve termine (MbO) e a lungo termine (LTI), in funzione del raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi aziendali.

In particolare, si rappresenta nel grafico sotto la struttura del cd. *Pay Mix*, vale a dire la distribuzione dei compensi fra le componenti sopra citate, tenendo in considerazione il massimo della componente variabile a breve termine erogabile.

PAY MIX	Fisso	MBO	LTI FAIR VALUE	Totale	% Fisso	% MBO	% LTI
DIRIGENTE STRATEGICO (LANDOLFI)	180.000,00 €	90.000,00 €	144.698,68 €	414.698,68 €	43%	22%	35%
DIRIGENTE STRATEGICO (ABOOD)	510.000,00\$	1.290.000,00\$		1.800.000,00\$	28%	72%	0%

⁶ Le prassi di mercato sono state desunte anche tenendo conto del benchmark effettuato con il supporto di JobPricing ai fini della predisposizione della politica di remunerazione 2022.



5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Alla data della presente Relazione non sono in essere accordi tra Antares Vision ed i componenti del suo Consiglio di Amministrazione che prevedono il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Si segnala che, in corso dell'esercizio 2022, non è intervenuta la cessazione dalla carica da parte di alcuno degli amministratori esecutivi della Società.

Con riferimento al Dirigente con Responsabilità Strategica Glenn Abood, si segnala che il contratto di lavoro relativo alla sua posizione all'interno della rFXcel Corporation ("rFXcel") prevede quanto segue.

Il contratto è a tempo indeterminato con possibilità di scioglimento *ad nutum* da entrambe le parti tramite comunicazione scritta indicante la data di cessazione del rapporto.

Lo stipendio riconosciuto a Glenn Abood in base al contratto di lavoro è pari a 510.000,00 dollari e non è collegato alle *performance* di rFXcel. Durante il periodo di impiego in rFXcel, Glenn Abood ha diritto alla percezione dei *benefits* che rFXcel offre ai *senior executives* ed in particolare: (i) ferie, (ii) assicurazione sanitaria, (iii) assicurazione odontoiatrica, (iv) assicurazione ottica e (vi) piano pensionistico 401k.

Durante il periodo di impiego Glenn Abood rivestirà la carica di *Chairman*, CEO e presidente di rFXcel.

A fronte della cessazione del rapporto di lavoro, rFXcel riconoscerà a Glenn Abood: (i) il compenso maturato e non pagato alla data di cessazione del rapporto, (ii) il valore delle ferie maturate e non godute alla data di cessazione del rapporto, (iii) eventuali rimborsi spese dovuti e non pagati alla data di cessazione del rapporto.

Inoltre:

- nel caso in cui il rapporto di lavoro venga sciolto da rFXcel senza giusta causa (escluse le ipotesi di morte e disabilità) o da Glenn Abood per giusta causa, in aggiunta agli importi sopra specificati, rFXcel verserà: (i) il compenso base per un periodo di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto (al netto delle ritenute fiscali applicabili), (ii) in rate mensili anticipate, il costo delle prestazioni assicurative sanitarie e odontoiatriche ai sensi delle polizze aziendali per un periodo di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto ovvero, se più breve, per il periodo precedente all'ottenimento di un nuovo impiego lavorativo;

- nel caso in cui il rapporto di lavoro venga sciolto da rfXcel senza giusta causa (escluse le ipotesi di morte e disabilità) o da Glenn Abood per giusta causa, entro 12 mesi da un “evento di liquidazione” come definito dall’atto di costituzione di rfXcel, che si verifichi nel corso del rapporto di lavoro, la maturazione di tutte le stock option allora non maturate accelererà e dette stock option saranno esercitabili alla data di cessazione del rapporto.

Il contratto di lavoro tra Glenn Abood e rfXcel prevede anche un patto di non concorrenza per tutta la durata del contratto e un periodo di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In occasione della stipula del contratto di lavoro, rfXcel, Antares Vision Inc. e Glenn Abood hanno inoltre pattuito un *restrictive covenant agreement*. Ai sensi del *restrictive covenant agreement*, fino al 31 marzo 2026 o, se precedente, allo scadere dei due anni successiva alla data di cessazione del rapporto di lavoro da parte di rfXcel senza giusta causa o da parte di Glenn Abood per giusta causa, Glenn Abood ha il divieto di intraprendere attività, inclusa l’accettazione di cariche sociali o posizioni lavorative, in concorrenza a rfXcel nei territori in cui le società del gruppo Antares Vision S.p.A. conducono il loro *business*, senza il previo consenso scritto di Antares Vision Inc.

Il contratto di lavoro non prevede l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

6. Piani di incentivazione a base azionaria

Alla data della presente Relazione non sono previsti ulteriori piani di incentivazione su base azionaria a favore né degli Amministratori esecutivi e dei dipendenti chiave né del responsabile della funzione di *internal audit* o del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ulteriori al Primo Piano di Stock Option e al Secondo Piano di Stock Option.

7. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società ha stipulato una polizza *Directors & Officers* a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

8. Dirigente preposto

I meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti assegnati.

9. Elementi della Politica sulla remunerazione derogabili in presenza di circostanze eccezionali e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

La Società non è favorevole a procedere a deroghe alla propria Politica sulla Remunerazione, neppure in presenza di circostanze eccezionali.

SEZIONE II

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2022

PRIMA PARTE

Di seguito vengono indicati i compensi a favore del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022. L'attuazione della politica retributiva applicata, secondo quanto verificato in tal senso dal Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice, è risultata coerente con la Politica di Remunerazione vigente, che – si ricorda – era stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti dello scorso 22 aprile 2022.

Compensi riferiti all'Esercizio 2022

Consiglio di Amministrazione

In data 22 febbraio 2021, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in complessivi Euro 25.000,00 (oltre oneri previdenziali, se dovuti) la remunerazione fissa annua lorda per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile, di determinare il compenso dei Consiglieri investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In data 19 luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine Remunerazione riunitosi in pari data e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere, oltre a quanto già deliberato dall'Assemblea sopra richiamata:

- a Emidio Zorzella un compenso annuo lordo pari ad Euro 365.000,00 per la carica di Amministratore Delegato;
- a Massimo Bonardi un compenso annuo lordo pari ad Euro 345.000,00 per la carica di Amministratore Delegato;
- ad Alioscia Berto un compenso annuo lordo pari ad Euro 185.000,00 per la carica di *Chief Financial Officer*;
- a favore degli Amministratori investiti della carica di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione (Cristina Spagna) e di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (Marco Claudio Vitale), un importo annuo lordo di Euro 10.000,00;
- di riconoscere a favore di ciascuno degli Amministratori investiti della carica di membro del Comitato Nomine e Remunerazione (Marco Claudio Vitale e Fabiola Mascardi) o di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (Fabiola Mascardi e Cristina Spagna), un importo annuo lordo di Euro 5.000,00.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2022, ai componenti del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del proprio mandato il seguente compenso annuo lordo:

- al Presidente e Amministratore Delegato un compenso annuo lordo di complessivi Euro 390.000 lordi su base annua;
- all'Amministratore Delegato un compenso annuo lordo di complessivi Euro 370.000 lordi su base annua;
- al Consigliere con Deleghe: un compenso annuo lordo di complessivi Euro 210.000,00 lordi su base annua;
- a ogni Consigliere non esecutivo e non investito di particolari cariche: un compenso annuo lordo di 25.000,00 € lordi su base annua;

- ad ogni Consigliere non esecutivo investito della carica di membro di un comitato endoconsiliare: un ulteriore compenso annuo lordo di Euro 5.000,00;
- ad ogni Consigliere non esecutivo investito della carica di presidente di un comitato endoconsiliare: un ulteriore compenso annuo lordo di Euro 10.000,00.

Si precisa che, in data 31 gennaio 2023, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in pari data e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di modificare la retribuzione del Presidente Emidio Zorzella – in funzione degli incarichi che andrà a ricoprire a partire da febbraio 2023 presso la società controllata statunitense Antares Vision Inc – come segue:

- confermare la retribuzione fissa annua lorda di Euro 25.000,00, come da delibera dell'Assemblea del 22 febbraio 2021 a titolo di remunerazione per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione della Società;
- revocare la retribuzione fissa annua lorda previamente attribuita al Presidente con delibera del Consiglio di Amministrazione datata 19 luglio 2021,
- attribuire la retribuzione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato della Società pari a Euro 125.000,00;
- riconoscere, a seguito della sottoscrizione di un apposito contratto con la controllata americana Antares Vision Inc, da parte della stessa di un importo di USD 450.000,00 a titolo di remunerazione fissa annua lorda, che tenga conto anche della carica di Presidente di Antares Vision Inc.

Amministratori esecutivi

Componente variabile di breve periodo – cd. Management by Objectives (MBO)

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2021 (assunta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in pari data), è stato deliberato in favore degli amministratori esecutivi della Società Emidio Zorzella, Massimo Bonardi e Alioscia Berto un piano di incentivazione variabile a breve termine collegato al raggiungimento di obiettivi predefiniti, due dei quali di natura economico-finanziaria (target di fatturato consolidato e di EBITDA consolidato) e due di natura strategica (perfezionamento di acquisizioni e raggiungimento di obiettivi strategici predeterminati).

L'importo massimo erogabile è stato stabilito in massimi Euro 150.000 quanto al Presidente Emidio Zorzella, massimi Euro 150.000 quanto all'Amministratore Delegato Massimo Bonardi e massimi Euro 100.000 quanto al Consigliere con deleghe Alioscia Berto.

In occasione della riunione del 22 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha attribuito un "punteggio totale" di 60 punti a ciascun amministratore esecutivo in ragione della percentuale di raggiungimento nel corso dell'esercizio 2022 degli obiettivi individuati, sulla base del quale è stato quindi calcolato il compenso variabile da erogare, in applicazione della seguente formula:

Compenso da erogare = compenso massimo × punteggio totale / 100

così riconoscendo ad Emidio Zorzella un compenso di Euro 90.000, a Massimo Bonardi un compenso di Euro 90.000 e ad Alioscia Berto un compenso di Euro 60.000. Tali compensi verranno erogati entro il primo semestre 2023.

Sistema di incentivazione di medio-lungo termine (LTI)

Per informazioni di dettaglio in merito ai Piani di Stock Option dei quali sono beneficiari gli Amministratori esecutivi di Antares Vision si rimanda alla Sezione I, “La Remunerazione degli Amministratori”, paragrafo 2 che precede, nonché alla Tabella 2A che segue.

Benefici non monetari

In linea con le prassi di mercato, in favore degli Amministratori esecutivi sono previsti alcuni *benefit* tra i quali forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, di assistenza sanitaria integrativa, nonché l’assegnazione di un’autovettura a uso promiscuo, alle condizioni previste nei contratti individuali e nei contratti collettivi applicabili.

Conformità con la Politica sulla Remunerazione di riferimento

Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato nella propria analisi dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha valutato la coerenza del sistema di remunerazione sopra indicato con i principi definiti nella Politica sulla Remunerazione, ritenendo tali compensi adeguati e complessivamente tali da dare concreta attuazione alla Politica stessa.

Il sistema MBO ha una funzione di incentivazione di breve periodo ed ha l’obiettivo di focalizzare gli Amministratori esecutivi sugli obiettivi chiave per lo sviluppo di Antares Vision siano essi economico-finanziari, ovvero legati a progetti, attività e processi utili alla creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi di tutti gli *stakeholder* rilevanti per la Società.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Componente variabile di breve periodo – cd. Management by Objectives (MBO)

Fabio Forestelli ha beneficiato, con riferimento all’esercizio 2022, di un piano di incentivazione variabile a breve termine collegato al raggiungimento di obiettivi predefiniti (Fatturato, EBIT e Cassa generata).

L’importo massimo erogabile è stato stabilito in massimi Euro 100.000,00.

In occasione della riunione del 22 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha attribuito a Fabio Forestelli un “punteggio totale” di 60 punti in ragione della percentuale di raggiungimento nel corso dell’esercizio 2022 degli obiettivi individuati, sulla base del quale è stato quindi calcolato il compenso variabile da erogare, in applicazione della seguente formula:

Compenso da erogare = compenso massimo × punteggio totale / 100

così riconoscendo allo stesso un compenso di Euro 60.000. Tale compenso verrà erogato entro il primo semestre 2023.

Sistema di incentivazione di medio-lungo termine (LTI)

Per informazioni di dettaglio in merito al Piano di Stock Option del quale Fabio Forestelli è beneficiario si rimanda alla Sezione I, “La Remunerazione degli Amministratori”, paragrafo 2 che precede, nonché alla Tabella 2A che segue.

Conformità con la Politica sulla Remunerazione di riferimento

Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato nella propria analisi dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha valutato la coerenza del sistema di remunerazione sopra indicato con i principi definiti nella Politica sulla Remunerazione, ritenendo tali compensi adeguati e complessivamente tali da dare concreta attuazione alla Politica stessa.

Rinuncia degli amministratori esecutivi ad opzioni del Primo Piano di Stock Option a favore dei dipendenti

In occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2022, gli amministratori esecutivi Emidio Zorzella, Massimo Bonardi, Alioscia Berto e Fabio Forestelli hanno rinunciato alle opzioni loro assegnate in sede di allocazione del Primo Piano di Stock Option, ormai esaurito, e associate al terzo ciclo di maturazione, per un totale di 36.000 opzioni (di cui 11.000, quanto a Emidio Zorzella e Massimo Bonardi, e 7.000, quanto ad Alioscia Berto e Fabio Forestelli), così che le stesse potessero essere assegnate a dipendenti del Gruppo, ampliando così il relativo piano di retention.

Compensi del Collegio Sindacale

In data 22 febbraio 2021, l'Assemblea ordinaria di Antares Vision ha stabilito il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in complessivi Euro 60.000,00 annui lordi, di cui Euro 24.000,00 per il Presidente ed Euro 18.000,00 per ciascun Sindaco effettivo.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2021, ai membri del Collegio Sindacale è stato corrisposto (pro-rata temporis) il seguente compenso annuo lordo:

- al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo di Euro 24.000,00;
- a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo di Euro 18.000,00.

È attiva una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi di controllo nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Conformità con la Politica sulla Remunerazione di riferimento

Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato nella propria analisi dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha valutato la coerenza del sistema di remunerazione sopra indicato con i principi definiti nella Politica sulla Remunerazione, ritenendo tali compensi adeguati e complessivamente tali da dare concreta attuazione alla Politica stessa.

Ulteriori informazioni

Si segnala che alla data di approvazione della presente Relazione:

- salvo quanto indicato nella precedente Sezione, non sono presenti accordi che disciplinino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo;
- la Società non ha applicato deroghe alla Politica sulla Remunerazione;

- la Società non ha applicato meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus);
- la Società non ha al momento individuato Dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione di Emidio Zorzella, Massimo Bonardi, Fabio Forestelli, Gianfranco Landolfi e Glenn Abood;
- la Società non ha al momento nominato alcun Direttore Generale.

Posizionamento rispetto al mercato di riferimento

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 22 aprile 2022 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2022, adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in data 3 marzo 2022. Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2023, il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto conto degli esiti di un'analisi di benchmark relativa al trattamento retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale⁷, verificando preventivamente che quest'ultimo non si trovasse in situazioni che ne compromettessero l'indipendenza di giudizio.

Variazione annuale dei compensi totali corrisposti e della performance societaria

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale (2022 vs 2021, in ragione della ammissione alle negoziazioni degli strumenti finanziari di Antares Vision avvenuta a far data dal 14 maggio 2021):

- i) della remunerazione totale di ciascuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

Consigliere	2022
Emidio Zorzella	+4,29%
Massimo Bonardi	+4,49%
Alioscia Berto	+10,15%
Fabio Forestelli	-10,67%
Martin Monico	0%
Marco Vitale	0%
Fiammetta Roccia	0%
Cristina Spagna	0%
Fabiola Mascardi	0%

- ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

⁷ L'analisi di benchmark è stata predisposta tenendo conto dell'attività svolta con il supporto di JobPricing ai fini della predisposizione della politica di remunerazione 2022.

	2022
Valore della produzione	+23,5%
Risultato operativo	-16,8%
Patrimonio netto	+13,4%

- iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti della Società diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione

	2022
Variazione	+2,5%

Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2022

L'Assemblea del 22 aprile 2022 ha approvato con un voto positivo non vincolante la Sezione II della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti 2021, con una percentuale di voti favorevoli risultata pari al 91,19% dei votanti. In tale sede, non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

SECONDA PARTE

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Con riferimento a piani di incentivazione misti (in parte cash e in parte basati su strumenti finanziari), occorre utilizzare congiuntamente le Tabelle 2, 3A e 3B, rappresentando separatamente le varie voci che le alimentano.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2022, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Emidio Zorzella	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2022-31/12/2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				390.000,00		90.000,00		3.933,33		483.933,33	83.772,92	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				390.000,00		90.000,00		3.933,33		483.933,33		
Massimo Bonardi	Amministratore Delegato	01/01/2022-31/12/2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				370.000,00		90.000,00		3.737,65		463.737,65	83.772,92	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				370.000,00		90.000,00		3.737,65		463.737,65		
Alioscia Berto	Consigliere con Deleghe	01/01/2022-31/12/2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				210.000,00		60.000,00		3.594,33		303.594,33	53.310,04	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				210.000,00		60.000,00		3.594,33		303.594,33		
Fabio Forestelli	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00	53.310,04	

(II) Compensi da controllate e collegate		250.000,00 ¹		60.000,00				310.000,00		
(III) Totale		275.000,00		60.000,00				335.000,00		
Martina Paola Alessandra Consigliere 01/01/2022-31/12/2022 Approvazione Bilancio 2023 Monico										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		107.320,16 ²						107.320,16		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		107.320,16						107.320,16		
Marco Claudio Consigliere 01/01/2022-14/12/2022 14/12/2022 (data dimissioni) Vitale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000,00 ³	13.136,99 ³					38.136,90		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		25.000,00	13.136,99					38.136,90		
Fiammetta Roccia Consigliere 14/05/2022-31/12/2022 Approvazione Bilancio 2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		25.000,00						25.000,00		
Cristina Spagna Consigliere 14/05/2022-31/12/2022 Approvazione Bilancio 2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000,00	15.000,00 ⁴					40.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		25.000,00	15.000,00					40.000,00		
Fabiola Mascardi Consigliere 14/05/2022-31/12/2022 Approvazione Bilancio 2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000,00	10.000 ⁵					35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		25.000,00	10.000					35.000,00		
Enrico Broli Presidente Collegio Sindacale 01/01/2022-31/12/2022 Approvazione Bilancio 2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		24.000,00						24.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										

(III) Totale		24.000,00					24.000,00		
Germano Giancarli	Sindaco Effettivo	01/01/2022- 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000,00					18.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		18.000,00					18.000,00		
Stefania Bettoni	Sindaco Effettivo	14/05/2022- 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000,00					18.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		18.000,00					18.000,00		
TOTALE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.262.320,16	38.136,99	240.000,00		11.265,31	1.551.722,46	274.165,92	
(II) Compensi da controllate e collegate		250.000,00		60.000,00			310.000,00		
(III) Totale		1.512.320,16	38.136,99	300.000,00		11.265,31	1.861.722,46	274.165,92	

¹ compenso corrisposto in qualità di Amministratore Delegato di FT System Srl.

² di cui 82.320,16 € corrisposti in qualità di Responsabile Affari Legali e Societari di Antares Vision S.p.A. (a titolo di lavoro subordinato).

³ 25.000,00€ in qualità di Consigliere per il periodo 01/01/22 – 14/12/22 e 13.136,99 € di cui:

- 5.000,00 € in qualità di Presidente del Comitato controllo rischi e Sostenibilità
- 8.136,99 € in qualità di Membro del Comitato per le nomine e Remunerazione

⁴ di cui:

- 5.000 € in qualità di Membro del Comitato controllo rischi e Sostenibilità
- 10.000 € in qualità di Presidente del Comitato per le nomine e Remunerazione

⁵ di cui:

- 5.000 € in qualità di Membro del Comitato controllo rischi e Sostenibilità
- 5.000 € in qualità di Membro del Comitato per le nomine e Remunerazione

TABELLA 2A

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dall'assegnazione di stock option a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A	B	1	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO						OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			14	15	16
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL - AL)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL - AL)	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO	NUMERO OPZIONI	NUMERO OPZIONI	FAIR VALUE	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																		
Emidio Zorzella	Presidente e Amministratore Delegato	Primo SOP	33.000	€ 11,414	01/04/2021-30/06/2023	-											83.772,92	
Massimo Bonardi	Amministratore Delegato	Primo SOP	33.000	€ 11,414	01/04/2021-30/06/2023	-											83.772,92	
Alioscia Berto	Consigliere con Deleghe	Primo SOP	21.000	€ 11,414	01/04/2021-30/06/2023	-											53.310,04	
Fabio Forestelli	Consigliere	Primo SOP	21.000	€ 11,414	01/04/2021-30/06/2023	-											53.310,04	
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			108.000												108.000		274.165,92	

Si precisa che:

- con delibera del 20 luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione di Antares Vision ha deliberato l'assegnazione, nell'ambito del Piano di Stock Options denominato "Primo SOP", di una prima tranches di complessive n. 108.000 opzioni come segue: numero 33.000 opzioni a Emidio Zorzella, 33.000 opzioni a Massimo Bonardi, 21.000 opzioni ad Alioscia Berto e 21.000 opzioni a Fabio Forestelli;
- con delibera del 14 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Antares Vision ha deliberato l'assegnazione, nell'ambito del Primo SOP, di una seconda tranches di complessive n. 108.000 opzioni come segue: numero 33.000 opzioni a Emidio Zorzella, 33.000 opzioni a Massimo Bonardi, 21.000 opzioni a Alioscia Berto e 21.000 opzioni a Fabio Forestelli. Nella seduta del 19 luglio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della rinuncia resa da parte di Zorzella, Bonardi, Berto e Forestelli alle opzioni a loro assegnate in sede di allocazione della menzionata seconda tranches;
- Nella seduta del 10 maggio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della rinuncia resa da parte di Zorzella, Bonardi, Berto e Forestelli alle opzioni a loro assegnate in sede di allocazione della

menzionata terza tranche (complessive n. 36.000 opzioni come segue: numero 11.000 opzioni di Emidio Zorzella, 11.000 opzioni di Massimo Bonardi, 7.000 opzioni di Alioscia Berto e 7.000 opzioni di Fabio Forestelli).

TABELLA 3.A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock options*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono previsti piani di incentivazione a beneficio dei soggetti in esame. Non viene pertanto esposta la relativa tabella.

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dai piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A	B	1	2			3			4
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			A	B	C	A	B	C	
			EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Emidio Zorzella	Presidente e Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	90.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			90.000						
Massimo Bonardi	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	90.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			90.000						
Alioscia Berto	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	60.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			60.000						
Fabio Forestelli	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2022	60.000						
(III) Totale			60.000						
TOTALE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			240.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate			60.000						
(III) Totale			300,000,00						

SCHEMA N.7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Si fornisce, di seguito, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, l'informativa sulle partecipazioni detenute dagli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2021
Emidio Zorzella	Presidente e Amministratore Delegato	Antares Vision S.p.A.	35.042.752*	0	0	35.042.752*
	Berberita Meryem Patone (moglie)		2.100	0	0	2.100
Massimo Bonardi	Amministratore Delegato	Antares Vision S.p.A.	35.039.702**	0	0	35.039.702**
Alioscia Berto	Consigliere con deleghe	Antares Vision S.p.A.	0	2350	0	2350
Fabio Forestelli	Consigliere	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
	Riccardo Forestelli (figlio)			100		100
Marco Vitale	Consigliere	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
Fiammetta Roccia	Consigliere	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
Cristina Spagna	Consigliere	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
Fabiola Mascardi	Consigliere	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
Enrico Broli	Presidente Collegio Sindacale	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
	Maria Rita Ferrari (moglie)	Antares Vision S.p.A.	8.000	0	8.000	0
Germano Giancarli	Sindaco effettivo	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0
Stefania Bettoni	Sindaco effettivo	Antares Vision S.p.A.	0	0	0	0

* di cui 4.950 direttamente e 35.037.802 per il tramite di Regolo S.p.A., controllata congiuntamente a Massimo Bonardi per il tramite di Dorado S.r.l.

** di cui 1.900 direttamente e 35.037.802 per il tramite di Regolo S.p.A., controllata congiuntamente a Emidio Zorzella per il tramite di Dorado S.r.l.