

ANTARES VISION S.P.A.

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 febbraio 2021
disponibile sul sito internet www.antaressvision.com

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 febbraio 2021, con il supporto del comitato compensi della Società (il “**Comitato Compensi**”) 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 (ove esistenti) e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

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.

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 prima convocazione per il 24 marzo 2021 e in seconda convocazione per il 25 marzo 2021.

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 Compensi e, successivamente alla data di inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei *warrant* di Antares Vision sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (l'“**Ammissione alle Negoziazioni**”), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato**”);
- il Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate della Società;
- gli Amministratori Esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

La Società non si è avvalsa di esperti indipendenti ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

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 con efficacia subordinata all'Ammissione alle Negoziazioni, 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

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 – con efficacia subordinata all'Ammissione alle Negoziazioni - il Comitato per le Nomine e la 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 ed 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 Marco Claudio Vitale.

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, all'uopo 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;
- (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.

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 (ove applicabile) 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 fonti normative interne 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, 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 obiettivi scalari, 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, nel corso della vigenza della Politica sulla Remunerazione, 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 potranno essere valutati ed introdotti obiettivi maggiormente legati alla sostenibilità e ai valori ESG.

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*).

Per la definizione della presente Politica sulla Remunerazione non sono state utilizzate, come riferimento, politiche retributive di altre società.

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.

Il pacchetto retributivo offerto dalla Società ai dipendenti può prevedere l'offerta di taluni *benefit* legati alla categoria professionale di appartenenza e all'inquadramento, con possibili variazioni a seconda della politica locale 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 al 31 dicembre 2021. Resta ferma la possibilità che tale Politica venga modificata qualora necessario e opportuno con l'approvazione dell'Assemblea.

Si precisa che, in considerazione della prospettata Ammissione alle Negoziazioni, la Politica sulla Remunerazione qui descritta è la prima adottata da Antares Vision, in ottemperanza alla normativa applicabile alle società quotate. Pertanto, non è possibile indicare cambiamenti apportati rispetto a una precedente politica, né come la Società abbia tenuto in considerazione di voti e valutazioni eventualmente espressi al riguardo dagli azionisti. Tali indicazioni, in linea con i migliori *standard* applicabili per la redazione della Politica sulla Remunerazione, saranno fornite a partire dalla prossima Politica di Remunerazione.

3. La remunerazione degli Amministratori

Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 22 febbraio 2021 ha provveduto alla nomina del Consiglio di Amministrazione, con efficacia subordinata all'Ammissione alle Negoziazioni, nelle persone di:

- Emidio Zorzella - *Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato*;
- Massimo Bonardi - *Amministratore Delegato*;
- Alioscia Berto - *Amministratore con deleghe*;
- Fabio Forestelli - *Amministratore non Esecutivo*;
- Marco Claudio Vitale – *Amministratore non esecutivo, Consigliere indipendente*
- Martina Paola Alessandra Monico - *Amministratore non Esecutivo*;
- Fiammetta Rocca - *Amministratore non Esecutivo*;
- Cristina Spagna - *Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente*;
- Fabiola Mascardi - *Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente*;

Nella medesima seduta, l'Assemblea – sempre subordinatamente all'Ammissione alle Negoziazioni – 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. Tale compenso non tiene conto di eventuali ulteriori emolumenti (ad esempio, quelli legati alle cariche ricoperte all'interno del Consiglio di Amministrazione ovvero alle cariche di membro o Presidente dei comitati endo-consiliari), che possono essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in aggiunta al compenso complessivo annuo stabilito per ciascun Amministratore dall'Assemblea, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, c.c.

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, ove esistenti) 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.

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

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:

- la coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- 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 di 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 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.

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, da un lato, ritenuto che (i) 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 e, (ii) ha ritenuto altresì, nell'ottica di un criterio meno legato al ciclo economico e più alla sostenibilità e stabilità della *performance*, nonché in coerenza con le raccomandazioni in tema di remunerazione variabile di amministratori e *top managers* nelle società quotate, di legare una parte significativa della componente variabile ad obiettivi di medio-lungo periodo, da corrispondersi mediante l'assegnazione di strumenti finanziari.

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.

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:

1. raggiungimento del fatturato consolidato individuato nel *budget* approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione (25% del compenso conseguibile);
2. raggiungimento dell'EBITDA consolidato individuato nel *budget* annuale (25% del compenso conseguibile);
3. realizzazione di acquisizioni approvate dal Consiglio di Amministrazione (25% del compenso conseguibile, tenuto conto del volume di fatturato della società *target*);
4. raggiungimento di taluni obiettivi strategici (25% del compenso conseguibile).

Inoltre, al Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un ulteriore margine di flessibilità perequativa per (i) aumentare o diminuire fino ad una certa soglia percentuale ($\pm 25\%$) il compenso erogabile a ciascun amministratore esecutivo, al fine di poter tenere conto di eventuali *underperformance* o di premiare il raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici prefissati; e (ii) aumentare o diminuire il compenso erogabile, in previsione – tra l'altro anche se non esclusivamente - del fatto che gli obiettivi così identificati potrebbero non risultare conseguibili ovvero variare nel corso dell'esercizio di riferimento.

In ragione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuati e di eventuali aggiustamenti operati dal Consiglio di Amministrazione, ad ogni Amministratore esecutivo sarà attribuito un "punteggio totale", sulla base del quale verrà calcolato il compenso variabile da erogare, in applicazione della seguente formula:

$$\text{Compenso da erogare} = \text{compenso massimo} \times \frac{\text{punteggio totale}}{100}$$

Si segnala che obiettivi di *performance* economico/finanziaria - al raggiungimento dei quali è legata la corresponsione di una componente variabile di breve periodo – sono stabiliti anche in favore di amministratori della Società investiti di particolari cariche nella controllata FT System S.r.l.

Sistema di incentivazione a medio-lungo termine 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.

L'Assemblea di Antares Vision in data 20 maggio 2020 ha deliberato un piano di incentivazione azionaria (il "**Piano di Stock Option**" o il "**Piano**"), 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 ed alla funzione di incentivazione e fidelizzazione del Piano.

Il Piano è destinato agli amministratori esecutivi e ai dipendenti chiave di Antares Vision e delle società del Gruppo Antares Vision. In particolare, 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:

- 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 o più ulteriori tranches di Beneficiari (anche in tutto o in parte coincidenti con Beneficiari già assegnatari), nel termine di 12 mesi dalla data di approvazione assembleare del Piano e cioè entro il 20 maggio 2021; e
- quanto a ulteriori massime n. 333.333 Opzioni, ad una o più ulteriori tranches 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.

Oggetto e modalità di attuazione del Piano di Stock Option

Il Piano prevede 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 dall'Ammissione alle Negoziazioni.

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 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.

Clauseole 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 sul MTA 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*).

Nuovo piano di stock option

Il Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2021 ha deliberato di sottoporre ad una prossima Assemblea di Antares Vision l'approvazione di un ulteriore piano di incentivazione azionaria (il "**Nuovo Piano di Stock Option**" e, unitamente al Piano, i "**Piani di Stock Option**"), recante termini e condizioni in continuità con il Piano, con l'obiettivo di fissare un rapporto dei compensi coerente con le *best practices* domestiche e internazionali, aumentando il già significativo livello di *retention* aziendale per le risorse ritenute chiave dalla Società, con particolare attenzione ai dipendenti chiave delle società controllate da Antares Vision.

Il Nuovo Piano di Stock Option verrà attuato mediante assegnazione gratuita di massime n. 1.000.000 opzioni per la sottoscrizione e/o assegnazione a pagamento di azioni ordinarie della Società a dipendenti e/o amministratori muniti di delega, consulenti o altri soggetti equiparabili di Antares Vision e/o di società del Gruppo.

Le principali condizioni e modalità di attuazione del Piano e di assegnazione, maturazione ed esercizio delle opzioni saranno definite nel dettaglio nella relazione illustrativa sulle materie all'ordine del giorno redatta dal Consiglio di Amministrazione, pubblicata nei termini di legge in funzione della prossima assemblea ordinaria, nonché nel documento denominato "Linee Guida Nuovo SOP" che sarà allegato alla relazione stessa.

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.

4. Collegio Sindacale

Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 22 febbraio 2021 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale, con efficacia subordinata all'Ammissione alle Negoziazioni, 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 – sempre subordinatamente all'Ammissione alle Negoziazioni – 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.

5. Direttori generali e dirigenti con responsabilità strategica

Alla data della presente Politica di Remunerazione, la Società non ha nominato alcun direttore generale. Il Dottor Fabio Forestelli è stato individuato quale dirigente con responsabilità strategica di Antares Vision.

Nessuno degli Amministratori esecutivi o dei dirigenti con responsabilità strategica sono legati ad Antares Vision o ad altre società del Gruppo da rapporti di lavoro dipendente.

6. 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.

7. 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 ai Piani di Stock Option.

8. 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.

9. Dirigente preposto

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

10. 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.