



# ANTARES VISION GROUP

## INFORMATIVA DI SOSTENIBILITA' 2025

**Capogruppo:**

**Antares Vision S.p.A.**

Sede legale a Travagliato (BS), Via del Ferro, 16

Capitale sociale deliberato euro 179.461,52, sottoscritto e versato euro 179.461,52

Iscrizione al Registro delle Imprese di Brescia, Codice Fiscale e Partiva IVA n. 02890871201

Numero R.E.A 00000523277

# INDICE

<b>INFORMATIVA DI SOSTENIBILITA'</b> .....	<b>5</b>
<b>1. INFORMAZIONI GENERALI</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 ESRS 2 Informazioni generali</b> .....	<b>5</b>
1.1.1. Premessa .....	5
1.1.2. Criteri di redazione.....	5
1.1.3. Governance .....	8
1.1.4. Strategia .....	26
1.1.5. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	39
1.1.6. Metriche e obiettivi .....	59
<b>2. INFORMAZIONI AMBIENTALI</b> .....	<b>62</b>
<b>2.1 Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852</b> .....	<b>62</b>
<b>2.2. ESRS E1 Cambiamenti climatici</b> .....	<b>78</b>
2.2.1. Governance .....	78
2.2.2. Strategia .....	79
2.2.3. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	79
2.2.4. Metriche e obiettivi .....	81
<b>2.3. ESRS E2 Inquinamento</b> .....	<b>88</b>
2.3.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	88
2.3.2. Politiche relative all'inquinamento.....	88
2.3.3. Azioni relative all'inquinamento .....	88
2.3.4. Obiettivi relativi all'inquinamento.....	89
<b>2.4. ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare</b> .....	<b>89</b>
2.4.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	89
2.4.2. Metriche e obiettivi .....	91
<b>3. INFORMAZIONI SOCIALI</b> .....	<b>96</b>
<b>3.1. ESRS S1 Forza lavoro propria</b> .....	<b>96</b>
3.1.1. Strategia .....	96
3.1.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	98
3.1.3. Metriche e obiettivi .....	106
<b>3.2. ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore</b> .....	<b>115</b>
3.2.1. Strategia .....	115
3.2.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	117
<b>3.3. ESRS S3 Comunità interessate</b> .....	<b>120</b>
3.3.1. Strategia .....	120
3.3.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	122
3.3.3. Metriche e obiettivi .....	123
<b>3.4. ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali</b> .....	<b>124</b>
3.4.1. Strategia .....	124
3.4.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	125
3.4.3. Metriche e obiettivi .....	128

---

<b>4. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE.....</b>	<b>130</b>
<b>4.1. ESRS G1 Condotta delle imprese .....</b>	<b>130</b>
4.1.1. Governance .....	130
4.1.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità .....	131
4.1.3. Metriche e obiettivi .....	143



**ANTARES VISION  
GROUP**

**RELAZIONE SULLA GESTIONE AL 31.12.2025  
AL BILANCIO CONSOLIDATO DI ANTARES VISION GROUP E  
AL BILANCIO D'ESERCIZIO DI ANTARES VISION S.P.A.**

# 1. INFORMAZIONI GENERALI

## 1.1 ESRS 2 Informazioni generali

---

### 1.1.1. Premessa

La Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità (di seguito indicata anche con "Rendicontazione") di Antares Vision S.p.A. (nel seguito anche "Antares Vision", "la Società" o "la Capogruppo") è redatta in conformità agli ESRS emessi da EFRAG (European Financial Reporting Accounting Group), per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, su base volontaria.

La Dichiarazione è stata approvata, unitamente alla Relazione sulla Gestione, dal Consiglio di Amministrazione di Antares Vision S.p.A. in data 23 marzo 2026. Il Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate ha esaminato l'impostazione generale della Dichiarazione, nonché la completezza e la trasparenza dell'informativa, rilasciando un parere preventivo non vincolante per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale, in veste di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile; ha informato il Consiglio di Amministrazione dell'esito dell'attestazione del Dirigente Preposto; ha monitorato il processo di rendicontazione di sostenibilità; ha controllato l'efficacia dei sistemi di controllo interno di qualità e di gestione del rischio e revisione interna relativo alla Dichiarazione e ha monitorato l'attestazione di conformità e di indipendenza della società di revisione.

La Dichiarazione è stata sottoposta a Limited Assurance (attestazione di conformità) da parte del revisore di sostenibilità, EY S.p.A

### 1.1.2. Criteri di redazione

#### 1.1.2.1. BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

La Rendicontazione di Sostenibilità è stata redatta su base consolidata. Il Gruppo, già soggetto al D.lgs 254/2016, ha redatto la Rendicontazione di Sostenibilità in conformità agli ESRS emessi da EFRAG su base volontaria.

Tutti i dati e le informazioni ivi inclusi sono stati valutati come rilevanti, in base alla nostra valutazione di doppia rilevanza (DMA), o di rilevanza strategica.

Tutti i dati e le informazioni ivi inclusi sono stati valutati come rilevanti, in base alla nostra valutazione di doppia rilevanza (DMA), o di rilevanza strategica.

Antares Vision Group redige quest'anno il secondo bilancio di sostenibilità, in linea con i principi di rendicontazione ESRS utilizzati per la prima edizione. Si ricorda dunque che, data la recente applicazione degli ESRS, alcuni dati storici non sono disponibili. In tali casi, è stato contrassegnato con un asterisco l'indisponibilità delle informazioni.

I dati della presente informativa di sostenibilità sono stati rendicontati con lo stesso perimetro di consolidamento applicato al Bilancio Consolidato Finanziario al 31 dicembre 2025, come riportato nella tabella seguente, la quale specifica, inoltre, il modello di business delle diverse società

Antares Vision Group Company	Modello di Business
Antares Vision S.p.A.	Produzione e assemblaggio
FT System S.r.l.	Produzione e assemblaggio
FT System Hexagone Sarl	Commerciale
FT System NORTH AMERICA LLC	Commerciale
IMAGO TECHNOLOGIES GMBH	Produzione
ANTARES VISION NORTH AMERICA LLC	Produzione e assemblaggio
APPLIED VISION CORPORATION	Produzione e assemblaggio
RFXCEL CORPORATION	Software
RFXCEL LIMITED	Software
ANTARES VISION GMBH	Commerciale
ANTARES VISION FRANCE SAS	Commerciale
TRADETCITY	Software
TRADETCITY SERVICES	Software
ANTARES VISION DO BRASIL	Produzione e assemblaggio
ANTARES VISION ASIA PACIFIC LIMITED	Commerciale
ANTARES VISION INDIA	Commerciale
ACSIS INC.	Software
ANTARES VISION (THAILAND) CO., LTD	Commerciale
WAVISION	Software
AV ELECTRONICS	Produzione
SMARTPOINT	Software
ANTARES VISION KOREA	Commerciale

AVI EXCELLENCE PRIVATE	Produzione e assemblaggio
ANTARUIXIN TECHNOLOGY Co., Ltd	Commerciale

Nelle diverse sezioni della presente rendicontazione di sostenibilità, laddove per alcuni datapoint il perimetro di rilevazione dei dati fosse differente è stato indicato in riferimento al modello di business riportato in tabella.

Nessuna informazione è stata omessa per motivi di riservatezza, classificazione o sensibilità.

L'informativa di sostenibilità è estesa alla catena del valore del Gruppo a monte e a valle delle attività di Antares Vision, limitatamente agli IRO considerati nell'analisi di doppia rilevanza e ai datapoint qualitativi, ad eccezione dello Scope 3 per cui il datapoint è quantitativo.

Il Gruppo non si è avvalso dell'opzione, consentita dall'ESRS 2, di omettere informazioni sensibili su proprietà intellettuale, know-how o di risultati di progetti di innovazione, e di omettere dalla divulgazione informazioni su sviluppi o questioni in corso di negoziazione.

#### 1.1.2.2. BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche

Le informazioni prospettiche sono state elaborate sulla base di ipotesi in merito a eventi che potranno accadere in futuro ed a possibili azioni che verranno attuate da parte del Gruppo. Gli orizzonti temporali sono coerenti con le definizioni utilizzate nella redazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2025 e coincidono con quelli definiti dall'ESRS 1:

- *Breve termine: entro un anno*
- *Medio termine: da due a cinque anni*
- *Lungo termine: oltre i cinque anni*

Le metriche riportate nella presente informativa non comprendono dati della catena del valore a monte e/o a valle delle attività del Gruppo Antares Vision. Tuttavia, sono state calcolate le emissioni di Scope 3, le quali comprendono anche dati legati alle attività della catena del valore del Gruppo. I dati di queste metriche sono stati raccolti con il livello di accuratezza necessario per fornire una rappresentazione attendibile delle emissioni indirette di Gas ad Effetto Serra. *Nel caso delle emissioni di Scope 3 si è ricorso a stime, considerando anche che i dati Scope 3 sono soggetti a maggiori limitazioni intrinseche rispetto a quelli di Scope 1 e 2".*

I dati sui rifiuti includono alcune incertezze nella stima da parte della Società Applied Vision, AV Brasile, AV India, Av Elettronic e AV North America in quanto sono stati determinati attraverso i dati degli acquisti di alcuni materiali ed è stata applicata una percentuale desunta da altre aziende simile del Gruppo.

Non si sono verificati cambiamenti relativi alla predisposizione e presentazione delle informazioni di sostenibilità rispetto al periodo precedente (esercizio 2024).

Il Gruppo non adotta altri standard di rendicontazione oltre agli ESRS.

### 1.1.3. Governance

#### 1.1.3.1. GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Antares Vision S.p.A. è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo organizzativo tradizionale. In particolare, la sua struttura di corporate governance è così composta:

- Assemblea degli azionisti, competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale;
- Consiglio di Amministrazione, a cui è affidata la gestione della Società;
- Collegio Sindacale, a cui è affidata la funzione di vigilanza;
- Comitati endoconsiliari:
  - Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
  - Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità;
  - Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- Organismo di Vigilanza;
- Società di revisione legale dei conti;

#### Consiglio di Amministrazione

In data 10 luglio 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato con il meccanismo del voto di lista, il Consiglio di Amministrazione di Antares Vision, definendone in undici il numero dei componenti. Nel corso del 2025 il Consiglio di Amministrazione ha subito alcune modifiche di composizione dovute alle dimissioni del precedente Amministratore Delegato e al perfezionamento dell'acquisto da parte di Crane NXT. Si riporta, infatti, che il 14 ottobre 2025 Antares Vision ha eletto Fabio Forestelli, già membro del Consiglio di Amministrazione, come nuovo Amministratore delegato, in sostituzione di Gianluca Mazzantini, individuandolo anche quale Chief Executive Officer ai fini del Codice di Corporate Governance. In quanto Chief Executive Officer della Società, Fabio Forestelli è stato inoltre individuato quale Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in adesione a quanto raccomandato dall'art. 6 del Codice di Corporate Governance.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 14/10/2025		
Nome e Cognome	Carica	Tipologia incarico
Emidio Zorzella	Presidente	Esecutivo
Fabio Forestelli	Amministratore Delegato	Esecutivo con delega nella controllata FT System S.r.l.
Massimo Bonardi	Consigliere Delegato	Esecutivo

Giovanni Crostarosa Guicciardi	Vice-Presidente / Consigliere Delegato	Non esecutivo e indipendente
Stefano De Rosa	Consigliere	Esecutivo
Vittoria Giustiniani	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Antonella Odero Ambriola	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Alessandra Bianchi	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Antonella Angela Beretta	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Mariagrazia Ardissonne	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Paolo Silvio Tanghetti	Consigliere	Non esecutivo e indipendente

Infine, a seguito dell'acquisizione, a metà dicembre 2025, da parte di Crane NXT, Co., tramite la controllata Crane NXT Inspection and Tracking Technologies S.p.A ("Crane NXT ITT"), di una prima tranche di azioni di Antares Vision, il Consiglio di Amministrazione ha subito ulteriori modifiche con le dimissioni di Stefano De Rosa (Amministratore esecutivo), Vittoria Giustiniani (Amministratore non esecutivo, membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) e Mariagrazia Ardissonne (Amministratore indipendente). A seguito delle dimissioni dei tre membri originari, sono entrati a far parte del Consiglio di Amministrazione tre nuovi Consiglieri non esecutivi e non indipendenti, nelle persone di Hans Lidforss, Christina Cristiano e Kimberly Di Maurizio. I nuovi Consiglieri resteranno in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti.

Nella tabella seguente viene rappresentata nel dettaglio la composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, in carica al 31/12/2025, con l'indicazione dei relativi membri e la tipologia di incarico (esecutivo o non esecutivo):

<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2025</b>		
<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Tipologia incarico</b>
Emidio Zorzella	Presidente	Esecutivo
Fabio Forestelli	Amministratore Delegato	Esecutivo con delega nella controllata FT System S.r.l.
Massimo Bonardi	Consigliere Delegato	Esecutivo
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Consigliere	Non esecutivo e indipendente
Hans Lidforss	Consigliere	Non esecutivo
Christina Cristiano	Consigliera	Non esecutivo
Kimberly Di Maurizio	Consigliera	Non esecutivo

Antonella Odero Ambriola	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Alessandra Bianchi	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Antonella Angela Beretta	Consigliera	Non esecutivo e indipendente
Paolo Silvio Tanghetti	Consigliere	Non esecutivo e indipendente

All'interno del board non vi sono lavoratori o rappresentanti dei lavoratori.

Nel seguito le principali informazioni relative all'esperienza dei membri del Consiglio di Amministrazione rispetto ai settori, i prodotti e le aree geografiche dell'emittente:

### **EMIDIO ZORZELLA**

#### **Presidente**

Negli anni successivi alla laurea in ingegneria elettronica, con indirizzo specialistico in opto-elettronica, è ricercatore e autore di numerose pubblicazioni scientifiche nel campo dei sistemi di visione 2D e 3D, tra cui un brevetto internazionale per la misurazione ottica della rugosità superficiale. Nel 1998 è co-fondatore della Semtec S.r.l., spin-off accademico per lo sviluppo di sistemi di visione innovativi. Dal 2000 ha iniziato anche una collaborazione con il gruppo IMA per sistemi di ispezione volti a garantire la sicurezza nel settore farmaceutico. Nel 2003 ha collaborato con il Ministero della Salute per lo sviluppo di un sistema di Track & Trace da implementare sull'intera supply chain farmaceutica. Dalla combinazione di queste esperienze, nel 2007 ha fondato Antares Vision, partner globale per sistemi di ispezione e soluzioni di Track & Trace, soprattutto per le aziende farmaceutiche.

### **FABIO FORESTELLI**

#### **Amministratore Delegato**

Diplomato perito elettronico nel 1991, nel 1998 dà avvio alla propria esperienza imprenditoriale fondando FT System S.r.l. con il socio Ferdinando Tuberti. Nelle fasi iniziali di sviluppo dell'azienda, gestisce l'insieme delle attività commerciali, tecniche ed organizzative. Nel 2009, a seguito dell'ingresso di FT System nel Gruppo Arol, rimane nella compagine aziendale come socio di minoranza, ricoprendo altresì il ruolo di amministratore delegato di FT System. Nel 2009, partecipa attivamente alla fondazione della filiale francese FT Hexagone, di cui ricopre anche il ruolo di amministratore delegato. Nel 2011 coordina e supervisiona l'acquisizione di Lpro, spin-off dell'Università di Padova, di cui diviene amministratore delegato, seguendone poi in prima persona l'integrazione nel gruppo, conclusasi con la fusione per incorporazione della stessa in FT System. Dal 2012 è stato membro di

numerosi comitati strategici del gruppo Arol e ha lavorato continuativamente allo sviluppo e al consolidamento delle attività delle business units di FT System negli Stati Uniti ed in America Latina, anche in qualità di Presidente di FT System North America LLC, nonché in India, Cina, Spagna e Regno Unito. A settembre 2019, nel contesto dell'acquisizione di FT System da parte di Antares Vision, cede a quest'ultima la partecipazione di minoranza detenuta nella società, mantenendo tuttavia la carica di amministratore delegato della stessa.

## **MASSIMO BONARDI**

### **Consigliere esecutivo con Deleghe (CTO)**

Nato e cresciuto a Montisola, dove risiede, si è diplomato all'ITIS in indirizzo elettronico. Ha frequentato ingegneria meccanica a Brescia e, successivamente, il Politecnico di Milano, continuando gli studi in ambito elettronico. Prima di fondare la Semtec S.r.l. insieme ad Emidio Zorzella, ha lavorato in un laboratorio di elettronica dell'Università di Brescia, sviluppando sensori per il controllo dei manufatti al termine della produzione. Ha lavorato allo sviluppo di numerosi sistemi di controllo per prodotti in ambito industriale (farmaceutico, food & beverage, automotive, tabacco), basati su visione artificiale e sensoristica speciale. Nel 2007 ha concentrato le sue attenzioni nell'ambito farmaceutico, fondando Antares Vision insieme ad Emidio Zorzella.

## **GIOVANNI CROSTAROSA GUICCIARDI**

### **Vice-Presidente / Consigliere Delegato**

Nato a Roma il 3 maggio 1965, si laurea in Economia Aziendale presso l'Università Luigi Bocconi di Milano. Iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano e nel Registro dei Revisori Legali, è amministratore e componente di Collegi Sindacali di banche, società finanziarie ed industriali quotate e non quotate, con una specifica attenzione al mondo del venture capital e della fintech. Tra l'altro, è Consigliere di amministrazione di Banca PSA Italia e di Digital 360, e sindaco di LVenture Group.

Si occupa prevalentemente di temi di corporate governance, di consulenze tecniche nell'ambito di contenziosi civili e penali e di assistenza nella definizione di assetti familiari.

In qualità di membro della governance di società quotate e grandi imprese ha approvato DNF / Bilanci di sostenibilità, sia in vigenza degli standard GRI che degli ESRS. Ha altresì partecipato a diversi seminari e corsi di formazione promossi da Big Four e dall'Università Bocconi.

## **ANTONELLA ODERO AMBRIOLA**

### **Consigliere non esecutivo e indipendente**

C-Level Senior Executive con 30+ anni di esperienza in IT e Telecomunicazioni in aziende multinazionali. La sua area di specializzazione include strategia, tecnologia e innovazione.

Laureata con lode in Matematica, ha iniziato la sua carriera come ricercatrice in Olivetti (Centro di Ricerca&Sviluppo) e prosegue in aziende di Telecomunicazioni (Vodafone, H3G, WindTre) con il coinvolgimento in start-up and M&A. Nel ruolo di CIO e CTO ha guidato progetti complessi di Trasformazione Digitale con particolare focus su automazione di processi e piattaforme utilizzando Intelligenza Artificiale, Big Data e catalizzando l'ecosistema della innovazione, del miglioramento della qualità e dell'incremento di efficienza.

Ha una profonda esperienza nella gestione di team di grandi dimensioni (2000+ FTE), nel coaching, e nello sviluppo di talenti. Inoltre, possiede approfondite capacità di comunicazioni, problem solving e negoziazione. Convinta sostenitrice di Diversità & Inclusione.

Ha partecipato a corsi di formazione organizzati da WindTre per i suoi dipendenti e successivamente è stata tra i dirigenti aziendali che hanno contribuito alla creazione della matrice di rilevanza e alla selezione dei KPI e alla implementazione di alcuni di essi (tra cui risparmio energetico, formazione, DE&I).

Consigliere indipendente in aziende pubbliche e private.

Membro di Valore D e NedCommunity.

Alumna di InTheBoardroom e Luiss-Board Academy.

## **ALESSANDRA BIANCHI**

### **Consigliere non esecutivo e indipendente**

Nata a Como l'11 agosto 1974, Alessandra Bianchi si è laureata nel 1999 a pieni voti in economia aziendale presso l'Università Bocconi di Milano. Ha iniziato la propria carriera professionale come senior analyst presso Server S.r.l., società di consulenza aziendale e dal 2001 al 2006 ha lavorato come senior analyst nella divisione Equity Capital Markets di Interbanca S.p.A., dove ha lavorato a diverse operazioni di IPO. Dal 2006 al 2011 ha ricoperto il ruolo di investment manager del fondo di private equity IPEF IV presso BS Investimenti SGR S.p.A. e dal 2011 al 2022 ha lavorato come portfolio manager del fondo di private equity Amber Energia presso Amber Capital Italia SGR S.p.A., dove ha operato anche come buy-side analyst per i fondi gestiti da Amber Capital. È stata promotrice delle SPAC Capital For Progress 1 e Capital For Progress 2. Dal 2017 è amministratore delegato di Calcio Padova S.p.A. e consigliere indipendente di società quotate italiane.

## **ANTONELLA BERETTA**

### **Consigliere non esecutivo e indipendente**

Nata a Genova il 1.6.1966. Sposata, due figli.

Laurea in Economia Aziendale presso Università Commerciale "Luigi Bocconi" (Milano) con il massimo dei voti. Iscritta all'Albo dei Dottori Commercialisti di Milano dal 1992 e al Registro MEF dei Revisori Contabili dal 1996.

Dal 1990 al 2017 ha svolto attività di consulenza a supporto delle decisioni strategiche e gestionali della proprietà e della direzione, presso Vitale-Novello & Co., di cui è stata socio. Nel 2024 ha approfondito temi ESG grazie a corsi organizzati dal MEF (Ministero Economia e Finanze) in materia di rendicontazione e attestazione della sostenibilità.

Aree di esperienza principali: amministrazione e controllo di gestione, diritto tributario e societario, assetti proprietari e governance, operazioni straordinarie, valutazioni d'azienda. Ha ricoperto e ricopre incarichi societari, in qualità di componente del collegio sindacale, componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs., 231/01, consigliere di amministrazione non esecutivo.

### **HANS LIDFORSS**

Hans Lidforss è il Vicepresidente Senior della Strategia per Crane NXT, dove supervisiona le attività di strategia, fusioni e acquisizioni e venture della società. In precedenza, è stato Vicepresidente Senior e Chief Strategy & Corporate Development Officer presso Sensata Technologies, dove ha guidato la strategia e le fusioni e acquisizioni, supportando anche le attività di gestione post-fusione e Sensata Ventures. Prima di Sensata, il signor Lidforss è stato Vicepresidente Senior della Strategia Aziendale presso Taleo, dove ha guidato la strategia e le fusioni e acquisizioni. Ruoli precedenti includono Vicepresidente della Strategia e Sviluppo Aziendale presso Hewlett-Packard, dove il signor Lidforss era il Responsabile Globale delle Fusioni e Acquisizioni del Technology Solutions Group di HP, ruoli di crescente responsabilità presso GE/GE Capital e consulente manageriale presso McKinsey & Company.

Il signor Lidforss possiede un MBA dalla Kellogg School of Management, Northwestern University negli Stati Uniti e un MS dall'Università di Linköping in Svezia.

### **CHRISTINA CRISTIANO**

Christina Cristiano è stata nominata Senior Vice President e Chief Financial Officer di Crane NXT nel marzo 2023. In precedenza, ha ricoperto il ruolo di Vice President, Controller e Chief Accounting Officer di Crane Holdings, Co. da maggio 2019 a marzo 2023. Prima di entrare in Crane, ha lavorato in Thomson Reuters come Vice President e Controller di Global Accounting and Statutory Reporting. In precedenza ha operato in Ernst & Young nell'area Assurance and Advisory Business Services.

Christina Cristiano ha conseguito una laurea in Accounting presso la Villanova University e un MBA in Finanza presso la Columbia Business School. È Certified Public Accountant (CPA).

### **KIM DI MAURIZIO**

Kim DiMaurizio ricopre il ruolo di Senior Vice President e Chief People Officer, con la responsabilità di guidare la strategia globale delle risorse umane dell'azienda, inclusi talent management, sviluppo organizzativo e trasformazione HR. È entrata in Crane NXT nell'ottobre 2025.

Prima di entrare in Crane NXT, Kim ha ricoperto il ruolo di Vice President of Global HR Business Partnering and Organizational and Talent Solutions presso Jazz Pharmaceuticals, dove ha guidato l'integrazione delle acquisizioni, la trasformazione delle risorse umane e iniziative volte a promuovere una cultura ad alte prestazioni.

In precedenza, ha ricoperto diversi ruoli di leadership in Campbell Soup Company, tra cui Vice President of Global Talent Management e Head of HR per Campbell Snacks. All'inizio della sua carriera ha lavorato presso Bausch & Lomb, Primedia e Arthur Andersen.

Kim DiMaurizio ha conseguito un MBA e una laurea in Business Management presso la University at Buffalo.

## PAOLO SILVIO TANGHETTI

### Consigliere non esecutivo e indipendente

Nato a Milano il 29 novembre 1972. Dopo la laurea in Scienze Politiche inizia la sua carriera nel 1998 come Compensation Consultant in Hewitt Associates (ora Aon), e successivamente sviluppa diverse esperienze in ambito Risorse Umane, Compensation & Benefits in Vodafone Italy, in Zegna Group e in Towers Watson. Entra in Parmalat Group nel gennaio 2011 e da novembre 2011 fino al 2019 occupa la posizione di Group Human Resources Director e amministratore nei Consigli di Amministrazione delle principali società del Gruppo. Ha successivamente ricoperto il ruolo di Executive Compensation Practice Leader in WTW Italy e Group Total Rewards and EMEA Regional HR Director in Datalogic S.p.A.. Dal 2021 è Head of Executive Compensation di Iveco Group N.V.

Il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – Diversità (genere -classi di età)</b>					
<b>Donne</b>	<b>%</b>	<b>Uomini</b>	<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
Nr. 5	45	Nr. 6	55	Nr. 11	<b>100%</b>
<b>Minori di 30 anni</b>	<b>%</b>	<b>Tra 30 e 50 anni</b>	<b>%</b>	<b>Maggiori di 50 anni</b>	<b>%</b>
-	-	1	-	10	100%

Si specifica che il 45% degli amministratori è indipendente in quanto i Consiglieri Giovanni Crostarosa Guicciardi, Antonella Odero Ambriola, Alessandra Bianchi, Antonella Angela Beretta e Paolo Silvio Tanghetti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF e dall'art. 2, Raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance, mentre il Consigliere Vittoria Giustiniani ha dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF.

In piena continuità rispetto al precedente mandato, il Consiglio ha altresì conferito poteri di rappresentanza e delega interna all'alta strategia al Presidente Emidio Zorzella, nonché deleghe per la Ricerca e Sviluppo a Massimo Bonardi che resta operativo nel Gruppo in qualità di Chief Technology Officer. In un'ottica di ulteriore

rafforzamento della struttura di governance della Società, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Giovanni Crostarosa Guicciardi quale Vicepresidente, attribuendogli determinati poteri – da esercitare in coordinamento con il Presidente – atti ad assicurare il corretto funzionamento del sistema di governo societario di Antares Vision.

### Collegio Sindacale

Nella seguente tabella viene raffigurata l'attuale composizione del Collegio Sindacale:

COLLEGIO SINDACALE	
Nome e Cognome	Carica
Andrea Bonelli	Presidente del Collegio Sindacale
Anna Maria Pontiggia	Sindaca Effettiva
Giovanni Rossi	Sindaco Effettiva
Gianluca Cinti	Sindaco Supplente
Sara Fornasiero	Sindaca Supplente

Il Collegio Sindacale rimarrà in carica per gli esercizi 2024-2026 ed è conforme alle disposizioni in materia di quote di genere negli organi sociali delle società quotate (art. 148, comma 1-bis, del TUF).

### Comitati Endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, in data 10 luglio 2024 e con efficacia subordinata alla data di avvio delle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario, ha nominato, i seguenti comitati endoconsiliari:

- *Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;*
- *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;*
- *Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.*

### Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, in carica sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026, ha il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario, anche al fine di contribuire al successo sostenibile della Società ed è così composto:

#### COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ (CCRS)

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>
Antonella Angela Beretta	Presidente
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Membro
Antonella Odero Ambriola	Membro
Alessandra Bianchi	Membro

Si precisa che i suoi membri risultano in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di gestione dei rischi.

Nel coadiuvare il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di Corporate Governance, il Comitato:

- a) *valuta, sentiti il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all'art. 154-bis del TUF, la Società di Revisione e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;*
- b) *valuta l'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite;*
- c) *esamina il contenuto dell'informazione periodica di sostenibilità rilevante ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;*
- d) *esprime pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali e supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione di rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui quest'ultimo sia venuto a conoscenza;*
- e) *esamina le relazioni periodiche e quelle di particolare rilevanza predisposte dalla funzione di internal audit;*
- f) *monitora l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di internal audit;*
- g) *può affidare alla funzione di internal audit lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al presidente del Collegio Sindacale;*
- h) *svolge funzioni di supporto e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alle attività e ai progetti tesi a presidiare l'impegno della Società per assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e di tutti gli stakeholder, in un orizzonte di medio-lungo periodo e nel rispetto degli applicabili principi di sviluppo sostenibile.*
- i) *Nell'ambito della rendicontazione della sostenibilità, il Comitato coadiuva il Consiglio di Amministrazione nel coordinamento e la supervisione del processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti, e per la definizione dei temi*

materiali di AV Group, che avviene attraverso un'analisi interna integrata con il diretto coinvolgimento degli stakeholder, Il Comitato riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sulle proprie attività in materia.

### Team ESG

A partire dal 2024 è stato costituito un team di lavoro interno al Gruppo che si occupa di migliorare la performance Ambientale, Sociale e di Governance di Antares Vision Group coinvolgendo tutti i maggiori Stakeholder, a partire dai Dipendenti e Collaboratori della Azienda. Il Team ESG (ESG Global Team) è composto da:

- Fabio Forestelli - CEO – con compiti di presidenza
- Emidio Zorzella - Presidente Consiglio Amministrazione e co-Presidente del Comitato
- Licia Zorzella - Responsabile ESG di Gruppo - con compito di segreteria
- Davide Antonioli - Corporate Communication Senior – con compito di segreteria
- Global Management Team – in rappresentanza delle Business Area e delle Funzioni Aziendali
- Country Manager delle aziende estere (possono essere affiancati dai propri Champion).

### Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in carica sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026, è così composto:

<b>COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE (COPC)</b>	
<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>
Antonella Angela Beretta	Presidente
Antonella Odero Ambriola	Membro
Alessandra Bianchi	Membro

A tale Comitato sono attribuite le funzioni e i compiti in materia di operazioni con parti correlate.

### Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in carica sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026, è incaricato di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione, presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli

altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, ed infine valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management ed è così composto:

<b>COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE (CNR)</b>	
<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>
Antonella Angela Beretta	Presidente
Antonella Odero Ambriola	Membro
Vittoria Giustiniani	Membro

Si precisa che i suoi membri risultano in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive:

#### **Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della capogruppo è stato nominato in data 10 luglio 2024 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026 ed è così composto:

<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>	
<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>
Francesco Menini	Presidente
Cristina Renna	Membro esterno
Silvia Baresi	Membro interno

#### **L'integrazione del piano industriale con gli obiettivi di sostenibilità**

In data 9 febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione di Antares Vision ha esaminato alcuni dati preliminari gestionali relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, ha approvato il budget 2026 e, di conseguenza,

l'aggiornamento del piano industriale stand-alone. Pur in un contesto caratterizzato da elementi di volatilità e incertezza, il Gruppo conferma la solidità della propria posizione finanziaria e patrimoniale. Inoltre, la Società ribadisce la capacità di perseguire gli obiettivi di lungo periodo delineati nel Piano Industriale, continuando a investire in innovazione, digitalizzazione e sviluppo delle competenze, nel rispetto di una gestione equilibrata e sostenibile.

Nel corso del 2026, quindi, il Gruppo continuerà ad impegnarsi nell'innovazione, nello sviluppo di prodotti, servizi e software (SaaS/Smart Data) e nell'utilizzo di tecnologie avanzate per aumentare il valore percepito dai clienti (e consumatori finali), verso una soluzione end-to-end integrata e standardizzata.

Il Piano è stato integrato anche con obiettivi e azioni relative alle questioni di sostenibilità rilevanti per Antares Vision. Attraverso le attività del Team ESG, formato dal Top Management della capogruppo e delle principali società del gruppo, le azioni e gli obiettivi sono monitorati periodicamente.

Sono state incluse iniziative specifiche nel budget, accompagnate da indicatori di background dettagliati per misurare i progressi e l'impatto. Obiettivi chiari sono stati integrati negli obiettivi MBO per il Top Management, garantendo responsabilità e allineamento con gli obiettivi strategici generali. Si rimanda al paragrafo 1.1.4.1. SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore per i dettagli delle iniziative strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e dall'Amministratore Delegato determina la disponibilità di adeguate conoscenze e competenze per supervisionare le questioni di sostenibilità. A questo proposito, il vicepresidente Dott. Crostarosa Guicciardi e le consigliere dott.sse Ambriola e Beretta, hanno esperienze consolidate in temi ESG. Inoltre, in occasione di CdA, a corredo dello status dell'avanzamento dei lavori, sono state dispensate informazioni sui temi di sostenibilità e sull'analisi di Doppia Rilevanza, ad opera del team di consulenza Key Advisory S.r.l., che ha affiancato la Società nella compliance alla normativa e nella stesura della presente rendicontazione di sostenibilità.

Le competenze disponibili in Antares Vision presso il management (responsabile sostenibilità, responsabile qualità, ambiente e sicurezza, responsabile delle risorse umane, ecc.) sono sufficienti e appropriate per gestire le questioni di sostenibilità valutate come rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza, in quanto negli anni è maturata un'adeguata esperienza, formazione e maggiore consapevolezza dei temi e della normativa. Inoltre, l'azienda si avvale di società di consulenza, e da team di professionisti multidisciplinari, specializzati sulle materie della sostenibilità. Tra le competenze interne si annoverano quelle relative agli aspetti QSA – Qualità, Sicurezza e Ambiente, agli aspetti relativi alla gestione delle risorse umane e, nell'ambito Operations, quelle relative ai temi dell'economia circolare e alla sicurezza degli utilizzatori delle macchine di Antares Vision vendute ai clienti.

#### **1.1.3.2. GOV 2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate**

Gli organi di Governance sopra descritti si riuniscono periodicamente nell'arco dell'anno per essere aggiornati sugli impatti generati dalla Società, sulla gestione dei rischi e sulle opportunità ESG, nonché per prendere le relative

decisioni. In caso di necessità, inoltre, tali organi sono informati immediatamente e pronti a adunarsi in via straordinaria.

Il team ESG di Gruppo durante il 2025 si è riunito mensilmente per un totale di 6 volte.

Mediante attività di monitoraggio e rendicontazione, gli organi definiscono le azioni e la strategia da implementare al fine di assicurare una corretta gestione delle tematiche rilevanti emerse in sede di analisi. In coerenza con ciò, il management informa periodicamente gli organi di governance in merito all'analisi dei rischi, redatta a fine 2024 e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, e che è stata oggetto di monitoraggio e aggiornamento nel corso del periodo di rendicontazione. Il documento di analisi dei rischi è coerente con l'analisi di doppia rilevanza (DMA – Double Materiality Assessment) in quanto i rischi ESG ivi presenti sono altresì rappresentati, con una maggiore granularità, nella DMA.

Per quanto concerne, dunque, la mappatura e valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità il management ha condotto un'analisi di doppia rilevanza attraverso cui ha esaminato sia la rilevanza di impatto, ossia gli effetti che l'impresa ha o potrebbe avere sull'ambiente e sulle persone, comprese le ripercussioni sui loro diritti umani, connessi alle attività proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle (inside-out) sia quella finanziaria, ossia i rischi legati alla sostenibilità con effetti finanziari negativi che derivano da questioni ambientali, sociali o di governance che possono incidere negativamente sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico e sui flussi finanziari dell'impresa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio o lungo periodo (outside-in).

Gli organi di governance, nel corso del periodo di rendicontazione, con il supporto dell'attività del Team ESG, hanno elaborato e approvato una strategia d'azione che considera gli impatti generati, l'ambito e le caratteristiche principali dei rischi individuati, i sistemi di controllo interno implementati e gli obiettivi da raggiungere.

Per il dettaglio degli IRO- Impatti, Rischi e Opportunità si rimanda alla tabella inserita nel paragrafo 1.1.4.3. SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale.

### **1.1.3.3. GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione**

#### ***Politica di remunerazione***

Relativamente ai sistemi di incentivazione e alle politiche di remunerazione, Antares Vision Group si è dotata di un *Comitato per le Nomine e la Retribuzione*, e di una *Politica di remunerazione*, approvata dal Consiglio di amministrazione relativa alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei direttori generali (ove esistenti) e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale politica 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.

Nel dettaglio, la politica di remunerazione fissa le linee guida per il bilanciamento della componente fissa e variabile, in funzione degli obiettivi strategici e degli interessi a medio-lungo termine, tenendo conto anche del settore di attività in cui la Società opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa svolta. Tale metodologia è volta a evitare condotte non allineate alla creazione di valore sul lungo termine per la Società e per gli Stakeholder.

La misurabilità della componente variabile della remunerazione è correlata in misura rilevante:

- *al raggiungimento di obiettivi specifici e alle performance della Società;*
- *alla coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, garantita dalle modalità di corresponsione della parte variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, secondo soglie e limiti definiti;*
- *alla contribuzione alla strategia aziendale e alla sostenibilità;*
- *alla previsione di obiettivi scalari, che permettano di accertare e premiare il valore del management.*

Il Consiglio di Amministrazione approva tale politica previo parere del Comitato di Remunerazione. Tra gli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato, dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché degli altri dirigenti apicali, deve essere presente almeno un obiettivo ESG, il cui raggiungimento pesa il 10% della componente variabile della remunerazione.

Per completezza, si segnala che gli obiettivi individuali (ivi inclusi gli obiettivi ESG) dei soggetti apicali chiamati a dirigere una certa Unit - per tale intendendosi indifferentemente la Funzione (es: Amministrazione Finanza Controllo, Risorse Umane, IT), la Business Area (LS&C, FMCG, Supply Chain Transparency, Service) o una Branch (legal entity operante in un mercato / Paese) - divengono "obiettivi di Unit", cioè obiettivi uguali per tutti i dipendenti che sono membri della Unit interessata; tali obiettivi di Unit si aggiungono dunque agli obiettivi individuali di detti dipendenti. Tutti gli obiettivi ESG definiti prima dell'approvazione del D.Lgs. 125/24 che ha recepito la Corporate Sustainability Reporting Directive e che sono stati inseriti nella politica di remunerazione approvata nel 2024 sono stati raggiunti; di seguito si riporta il dettaglio:

- *Incremento al 20% della componente femminile dirigente nel Comitato di Direzione di Gruppo (Global Management Team);*
- *Ottimizzare Progetto LIGHT (Lifescience Innovation Good Healthcare Technology) e progetto Robin AI, ovvero dare luce insieme alla nuova generazione di tecnologie per la Salute basate su AI affidabile ed etica, dalla Biofarmaceutica alla Sanità Digitale e ottimizzare una linea robotica di ispezione, modulare e flessibile, per modelli produttivi emergenti nel settore farmaceutico, a bassa e bassissima capacità oraria e necessità di tracciamento a livello di singolo contenitore primario;*
- *Rafforzamento ERM (Enterprise Risk Management) e integrazione delle tematiche ESG (rischi e opportunità);*

- Portare all'80% l'uso di energia elettrica utilizzata da FT Italia proveniente da fonti rinnovabili;
- Raggiungere almeno l'85% degli obiettivi della "scorecard ESG – LTI 2024".

Nel 2025 la politica retributiva è stata approvata in sostanziale continuità con l'anno precedente, nel perseguimento dell'interesse della Società e tenendo in considerazione i feedback raccolti dagli stakeholder. Rispetto alla precedente versione si segnala solamente l'introduzione delle seguenti novità:

1. *Introduzione di un nuovo piano LTI per dirigenti e risorse chiave del Gruppo (sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 7 maggio 2025, di durata pari a 5 anni (2025-2029) e suddiviso in n. 3 cicli di durata triennale (1° ciclo: 2025-2027; 2° ciclo: 2026-2028; 3° ciclo: 2027-2029), strettamente connesso agli obiettivi di performance (per il 90% legati a obiettivi di performance finanziari e per il 10% ad obiettivi di performance non finanziari ed "ESG");*
2. *Implementazione della nuova policy MBO per rafforzare il concetto di One company e allineata alle pratiche di mercato*
3. *Introduzione Clausole Claw-Back nella Policy su MBO a partire dal 2025 per tutta la popolazione dirigenziale*
4. *Disclosure programma-progetti ESG.*

Con focus sugli obiettivi ESG, il nuovo Piano LTI prevede che tali obiettivi traggano origine dalla cosiddetta Scorecard ESG – ovvero dalla totalità dei sub obiettivi ESG identificati per ciascuna area tematica (si veda tabella sotto riportata). L'obiettivo ESG è quello di raggiungere almeno l'85% degli obiettivi della "scorecard ESG – LTI". Viene considerato un risultato pari al 100% il raggiungimento di almeno l'85% dei relativi sotto-obiettivi, mentre è considerato above threshold il raggiungimento parziale degli obiettivi ESG (72%). Con riferimento all'esercizio 2025, la scorecard ESG – LTI, è composta dall'insieme dei sub obiettivi associati a ciascun tema materiale in conformità con i principi ESRS - European Sustainability Reporting. Di seguito si riporta il dettaglio della Scorecard 2025:

SCORECARD ESG – LTI 2025						
AREA	ESRS	MATERIAL TOPIC	CODICE	SUBTOPIC	CODICE	MACRO-TOPIC
AMBIENTE	E1	MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	E1.A	EFFICIENZA ENERGETICA E RINNOVABILI	E1.A1	Aumento dell'efficienza energetica
					E1.A2	Transizione verso energie rinnovabili

<b>SOCIAL</b>			<b>E1.B</b>	MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	<b>E1.B1</b>	Riduzione Emissioni Indirette di CO2 legate a viaggi di lavoro
			<b>E1.B</b>	MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	<b>E1.B2</b>	Riduzione emissioni indirette di CO2 legate alla logistica
					<b>E1.B3</b>	Riduzione emissioni indirette di CO2 legate ai prodotti
	<b>E5</b>	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	<b>E5.A</b>	FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA	<b>E5.A.1</b>	Aumentare la quota di materiali riciclati o rigenerati, riducendo la dipendenza da risorse vergini.
	<b>S1</b>	FORZA LAVORO PROPRIA	<b>S1.A</b>	CONDIZIONI DI LAVORO	<b>S1.A2</b>	Equilibrio tra vita professionale e privata
					<b>S1.A3</b>	Salute e sicurezza
			<b>S1.B</b>	PARITA' DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITA'	<b>S1.B1</b>	Parità di trattamento e opportunità per tutti i dipendenti (DEI)
	<b>S2</b>	LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	<b>S2.A</b>	CONDIZIONI DI LAVORO	<b>S2.A.1</b>	Condizioni di lavoro
	<b>S3</b>	COMUNITÀ INTERESSATE	<b>S3.A</b>	DIRITTI ECONOMICI SOCIALI E CULTURALI DELLE COMUNITA'	<b>S3.A2</b>	Accesso alle informazioni di qualità

<b>GOVERNANCE</b>	<b>S4</b>	CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	<b>S4.A</b>	SICUREZZA PERSONALE DEI CONSUMATORI E/O DEGLI UTILIZZATORI FINALI	<b>S4.A.1</b>	Qualità prodotto / salute e sicurezza del cliente
	<b>G1</b>	CONDOTTA DELLE IMPRESE	<b>G1.A</b>	CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	<b>G1.A1</b>	Prevenzione e repressione corruzione
			<b>G1.B</b>	CONDOTTA DELLE IMPRESE	<b>G1.B1</b>	Certificazioni, Standard Sostenibilità (policy)
					<b>G1.B.2</b>	Gestione dei rapporti con i fornitori
<b>G1.B.3</b>	Performance economica					

Gli obiettivi ESG stabiliti dalla politica di remunerazione all'interno del Piano LTI sono stati inclusi e collegati alle azioni del Piano di Sostenibilità predisposto dalla Capogruppo.

#### 1.1.3.4. GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

Il processo di due diligence alla base della rendicontazione di sostenibilità definisce chiaramente le fasi di raccolta, validazione e consolidamento dei dati ESG, assicurando tracciabilità e coerenza metodologica lungo tutto il flusso informativo. In tale ambito sono specificati ruoli e responsabilità: per ogni società sono state individuate le funzioni operative che agiscono come data owner per i rispettivi indicatori, garantendo la qualità dei dati, e le funzioni di ESG Online user reporting che gestisce la corretta condivisione del dato sull'apposita piattaforma. Il coordinamento delle attività ESG all'interno dell'organizzazione viene svolto dal Sustainability Specialist che riveste ruolo di focal point per la gestione delle tematiche di sostenibilità e della compliance rispetto alle normative di riferimento, mentre il top management supervisiona e approva gli output finali.

Il sistema di reporting è inoltre supportato da appositi controlli, inclusi software gestionali, matrici RCM e attestazioni formali che certificano accuratezza e completezza delle informazioni. La supervisione del Board e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità assicura l'allineamento alle strategie aziendali e la gestione dei rischi ESG rilevanti, favorendo decisioni informate e monitoraggio continuo. Il processo è integrato con il Risk Management attraverso la predisposizione di un'apposita matrice RCM ESG, rafforzando la solidità complessiva del perimetro informativo. Infine, la struttura di governance e controllo del reporting è supportata dalla Limited Assurance, che verifica la conformità del documento di sostenibilità agli standard applicabili e la credibilità dei dati rendicontati.

Il Gruppo Antares rispetta i principi sul dovere di diligenza; tale impegno è testimoniato dal conseguimento delle seguenti certificazioni da parte di alcune Società del Gruppo:

- *UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di gestione per la qualità - AVIT (solo per le sedi di Sorbolo e Travagliato), Rfxcel e Imago Technology;*
- *UNI EN ISO 45001:2023 Sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori - AVIT (per le sedi di Travagliato, Sorbolo, Dueville e Latina);*
- *UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale - AVIT (solo per le sedi di Sorbolo e Travagliato);*
- *ISO/IEC 27001:2024 Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni - AVIT (solo per la sede di Travagliato) Rfxcel e Imago Technology;*

Le Società che hanno conseguito le certificazioni attuano le seguenti attività di due diligence: assicurarsi della completa e corretta compliance ai requisiti legali applicabili; garantire la conformità rispetto ai requisiti indispensabili per la protezione dei dati e informazioni sensibili sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Per quanto riguarda le Società estere produttive, ovvero Antares Vision North America, Applied Vision Corporation, Antares Vision do Brasil, AVI Excellence e AV Electronics, quest'ultime nel 2025 hanno conseguito un assessment svolto da TÜV per evidenziare i gap rispetto agli standard ISO 14001 e 45001. Da tale assessment sono emerse principalmente mancanze in termini di evidenze documentali, allineamenti e aggiornamenti in ambito compliance, integrazione di piani di sicurezza e per le emergenze. Le società hanno colmato i gap con quanto richiesto dove possibile, e, per rispondere ai gap ancora aperti, è stato sviluppato un piano di azioni correttive che si svilupperà nel 2026.

#### **1.1.3.5. GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità**

Nell'ambito del processo di analisi dei rischi, aggiornato semestralmente nel corso del 2025, che ha portato all'approvazione del documento di Risk Assessment da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, non sono stati rilevati rischi specifici relativi al reporting dei dati e delle informazioni riportati nella rendicontazione di sostenibilità in quanto il Gruppo aveva in già essere dal 2021 un processo strutturato di reporting dei dati che, negli esercizi precedenti, ha consentito di predisporre la dichiarazione non finanziaria fino al 2023 ai sensi del D.lgs 254/2016 e a partire dal 2024 la rendicontazione di sostenibilità redatta in conformità agli ESRS emessi da EFRAG su base volontaria.

Tuttavia, la capogruppo ha predisposto, il 16 dicembre 2025, e inviato a tutte le società del Gruppo una specifica procedura (AV Group Sustainability Reporting Instruction 2025) che stabilisce le responsabilità dei data owner, le regole e le attività di rendicontazione, il sistema di controllo del processo di reporting a livello di singole società a livello locale, il sistema di lettere di attestazione, ecc. Inoltre, tale procedura indica le modalità di utilizzo del software di reporting "Talentia" dedicato alla rendicontazione dei dati e delle informazioni di sostenibilità. L'aggiornamento eseguito nel 2025 di tale programma è stato finalizzato ad automatizzare e rendere ancora più affidabile la rendicontazione ESG redatta in conformità agli standard europei. Nello specifico permette:

- La raccolta nella medesima piattaforma dei dati ESG e dei dati per il reporting finanziario in un'ottica di integrazione
- Il controllo automatico di quadratura del dato
- Workflow collaborativi e validazione dei dati
- Tracciabilità ad audit-trail

Infine, a dicembre 2025 Antares Vision ha predisposto una Risk Control Matrix per i processi di rendicontazione ESG e la relativa procedura, al fine di mappare in modo chiaro i possibili rischi legati ai dati ESG e di rafforzare ulteriormente i controlli per garantire qualità, affidabilità e tracciabilità del reporting.

Antares Vision ritiene che i suddetti strumenti procedurali e informatici, unitamente alle attività di controllo delle singole società controllate, comprovate peraltro dalle lettere di attestazione firmate dagli amministratori delegati locali, conferiscano ulteriore affidabilità al sistema di controllo interno che risulta appropriato e sufficiente per mitigare i rischi di incompletezza e inaccuratezza dei reporting di sostenibilità. In particolare, ciascuna entity ha ricevuto e sottoscritto precise istruzioni sul processo, sono stati individuati i rappresentanti di ciascuna società o cluster di società, quali compilatori online del software di rendicontazione e gli owner del dato tramite compilazione di form di attribuzione, infine, a chiusura della raccolta dati ciascun CEO locale ha sottoscritto una lettera di attestazione con la quale ha confermato l'affidabilità, la completezza e l'accuratezza dei dati medesimi. L'analisi del sistema di reporting e del relativo sistema di controllo interno è oggetto di supervisione e controllo periodico da parte del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale della capogruppo attraverso incontri periodici con la funzione Sustainability Specialist e il CFO di Gruppo. In occasione di tali incontri, durante i quali sono state riportate le informazioni in merito allo stato del reporting e ai relativi rischi, i suddetti organi hanno svolto opportuni approfondimenti senza sollevare eccezioni.

#### **1.1.4. Strategia**

##### **1.1.4.1. SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore**

Antares Vision Group guida la digitalizzazione di prodotti e di filiere attraverso tracciabilità, ispezione per controllo qualità e gestione integrata dei dati. AV Group affianca imprese e istituzioni nel garantire sicurezza, qualità, efficienza e sostenibilità, abilitando la Trustpacency® (trasparenza e fiducia).

AV Group opera nei settori Life Science (prodotti farmaceutici, dispositivi medici e ospedali), Beverage, Food, Cosmetics, Chemicals e Packaging e potenzialmente molti altri. Nel settore farmaceutico, Antares Vision Group è leader mondiale per la tracciabilità dei farmaci, con soluzioni impiegate sia dai principali produttori mondiali (oltre il 50% delle top 20 multinazionali) e autorità governative.

Antares Vision Group si distingue per un portafoglio di tecnologie integrato in diversi ambiti:

ISPEZIONE CONTROLLO QUALITÀ

Antares Vision Group offre una vasta gamma di sistemi di ispezione per controllo qualità per rilevare difetti a livello di prodotto, packaging e materiali stampati (es. etichette) come macchine automatiche o sistemi di visione installati in linea o fuori linea, nonché strumenti da laboratorio:

- *Camera Based System (Visual Inspection for product and packaging, Smart Camera, Embedded Vision, SWIR camera, Hyperspectral NIR/VIS)*
- *Laser Absorption Spectroscopy (Pressure/Vacuum measurement, Head Space Gas Analysis, Leak detection (CCIT), Laboratory Instruments)*
- *High Voltage (Leak detection (CCIT), laboratory instruments)*
- *Sensor Based (Vacuum/Pressure Decay, Leak Detection, X-RAY and HF, CheckWeigh, Metal Detector, Event Based, Drying Systems, Conveying systems)*
- *Microwave technology (tecnologia a microonde)*

Queste soluzioni consentono l'ispezione, trasversale a tutti i settori di riferimento, del prodotto per colore, forma, integrità, presenza o assenza di particelle o componenti e distribuzione. In particolare, tali tecnologie consentono l'ispezione di prodotto, packaging e printing:

a) Ispezione del prodotto per forma, colore, integrità, presenza o assenza di determinate sostanze e distribuzione, attraverso:

- *Camera Based Systems: integrità prodotto, caratteristiche prodotto (colore, forma, etc), presenza di corpi estranei e contaminanti, posizione e orientamento di prodotto e packaging;*
- *Microwave technology: corpi estranei e contaminanti.*

b) Ispezione del packaging per integrità, completezza, matching, riempimento, chiusura, etichettatura, integrità dei sigilli, perdite attraverso:

- *Camera Based Systems: sicurezza e qualità dei contenitori vuoti, integrità della chiusura dei container (CCIT), conformità dell'etichetta e lettura dei codici, conformità del packaging nella sua integrità;*
- *Sensor Based: Vacuum / Pressure Decay (VDLD/PDLD), Leak detection (CCIT), Physical Contaminants Detection (X-Ray), Filling Level/Volume (HF - X-Ray), peso del prodotto e del packaging;*
- *Laser Spectroscopy / Absorption Spectroscopy: Pressure/Vacuum measurement, Head Space Gas Analysis, Leak Detection, Laboratory Instrument;*
- *Hyperspectral: Physical contaminants detection, Seal Integrity / Organic residual on surface, alcohol presence on surface, High Voltage Leak Detection.*

c) Ispezione materiale stampato: Lettura data matrix, OCR, OCV, QR-Code, codici alfanumerici, controllo qualità di stampa

In particolare, nell'ambito dell'ispezione, Antares sta sviluppando il Progetto Ford, il quale prevede la standardizzazione e ottimizzazione delle macchine di ispezione per il Life Science realizzate nel sito di Parma e

l'armonizzazione e l'integrazione di quelle realizzate a Vicenza secondo un'architettura modulare in grado di coprire tutte le esigenze del cliente, riducendo il delivery time e ottimizzando i costi. L'obiettivo è rendere lo stock management più efficace, con una migliore gestione delle parti di ricambio, azzerando i tempi di messa in servizio e, di conseguenza, rispondere in modo efficiente e rapido alle richieste del cliente.

Per aumentare la qualità dei prodotti, la loro riconoscibilità e affidabilità tecnologica, Antares con il progetto DYNAMO (Settore operativo LS&C) si pone l'obiettivo di ridurre la varietà di prodotti e macchinari a favore della riduzione dei tempi di consegna al cliente, attraverso la ridefinizione dell'architettura di prodotto P&C con trasporto a cinghia e facchini grazie all'introduzione di piattaforme di prodotto e alla standardizzazione dei componenti.

## **TRACCIABILITÀ**

Antares Vision Group offre una soluzione completa e unica per garantire la tracciabilità completa, end-to-end, dal prodotto alla filiera. Attraverso sistemi e macchine stand-alone durante i processi di produzione, che identificano ogni prodotto con un codice univoco, fino al monitoraggio lungo la supply chain. Tra le soluzioni di tracciabilità vi sono:

- *Serializzazione*
- *Aggregazione*
- *Tracciabilità via Mobile*
- *Tracciabilità Real-time attraverso IOT*
- *Tracciabilità Integrata dati di supply chain*
- *Tracciabilità degli imballaggi riutilizzabili (returnable assets)*

## **AUTENTICAZIONE E BRAND PROTECTION**

Antares Vision Group offre soluzioni di autenticazione, sia attraverso le soluzioni di tracciabilità, sia attraverso soluzioni di anticontraffazione (serial number management, visual inspection systems), sia attraverso la combinazione di più tecnologie.

## **NATIV.AI**

Antares Vision Group offre sia l'applicazione dell'intelligenza artificiale per potenziare le soluzioni esistenti, sia lo sviluppo di soluzioni progettate ex novo con l'intelligenza artificiale.

## **DATA MANAGEMENT**

Antares Vision Group offre un ecosistema integrato per la gestione dei dati, di prodotto e di filiera, raccolti direttamente dalla fonte (dati primari) – dal campo e dai processi di produzione – e in ogni step della supply chain. La gestione dei dati, modulare e scalabile, porta all'elaborazione attraverso analisi e analytics avanzati per una business intelligence collaborativa e agile, integrabile anche con Blockchain.

Per i servizi offerti da AV Group in ambito ricerca e sviluppo si rimanda alla Relazione finanziaria 2025 p. 54

Al 31 dicembre 2025 il numero totale di dipendenti di AV Group è di 1.146.

Totale numero dipendenti per genere / area geografica	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Hong Kong		5	5	4		4
Corea		1	1	1		1
Thailandia	8	4	12	5	5	10
India	41	165	206	39	168	207
Cina	2	3	5	2	4	6
Irlanda			-		2	2
Brasile	6	39	45	10	46	56
Serbia	8	13	21	9	14	23
Croazia	4	1	5	3	1	4
UK		3	3		3	3
Germania	8	24	32	10	26	36
USA	38	147	185	38	151	189
Francia	3	14	17	4	22	26
Italia	157	452	609	149	430	579
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>871</b>	<b>1.146</b>	<b>269</b>	<b>877</b>	<b>1.146</b>

Non vi sono prodotti o servizi vietati nei mercati serviti da Antares Vision.

Per quanto concerne la suddivisione delle vendite per area di business si rimanda all'informativa di segment reporting (IFRS 8) inclusa nella nota integrativa al bilancio chiuso al 31.12.2025.

Le linee guida strategiche di Antares Vision sono coerenti con l'obiettivo di fornire un contributo allo sviluppo sostenibile, rispetto ai macro-trend e scenari del settore, che registrano anche l'impatto di una evoluzione della normativa nella direzione di garantire la salute, la sicurezza e migliorare la vita delle persone, con una maggior attenzione alla salvaguardia dell'ambiente e al prelievo di risorse naturali, rendendo maggiormente efficienti i sistemi di produzione di beni essenziali come quelli della catena alimentare e i prodotti farmaceutici. La strategia ESG 2026-2030 di AV Group si basa su una chiara definizione degli obiettivi e iniziative concrete; AV Group ha definito obiettivi chiave nei tre pilastri ESG (ambientale, sociale e di governance). Per ogni obiettivo, l'azienda ha identificato specifici KPI quantitativi/qualitativi per misurare e monitorare i progressi.

Antares Vision Group, infatti, garantisce la protezione di prodotti e filiere in termini di qualità, sicurezza, integrità e trasparenza, attraverso un ecosistema di tecnologie di ispezione, di tracciabilità e di gestione intelligente dei dati. L'ecosistema di tecnologie, così chiamato in quanto si riferisce all'insieme di tutte le soluzioni di tutte le aziende del Gruppo le quali possono comunicare tra di loro ed essendo modulari e scalabili possono essere "integrate" dal cliente a seconda delle necessità, connettendo il mondo fisico con il mondo digitale, permette di

raccogliere i dati dal campo, elaborarli e trasformarli in valore, necessario per un processo decisionale volto a sviluppare il business, migliorare la competitività, garantire la sostenibilità e il benessere sociale. Nello scenario competitivo, AV Group rappresenta pertanto un hub tecnologico di eccellenze, sia hardware che software, con un approccio unico e integrato, scalabile e modulabile, verso diversi settori industriali, verso istituzioni e autorità governative con una presenza globale.

La creazione di un'identità digitale unica per ciascun prodotto e bene di consumo, (e del relativo imballaggio) consente di portare conoscenza e informazioni a qualsiasi step di filiera, accessibile ai diversi stakeholder, raccogliendo dati direttamente dal "campo" e per questo autentici e verificati, promuovendo un dialogo aperto e un'interazione tra tutti gli stakeholder.

Dal prodotto alla filiera, la sostenibilità diventa consapevolezza end-to-end, le soluzioni di tracciabilità di AV Group sono applicabili in ogni step della filiera e con i sistemi di qualità possono garantire l'accesso alle informazioni relative all'integrità, alla sicurezza e alla sostenibilità del prodotto in modo completo (dall'origine al consumatore finale) e integrato. La qualità del prodotto è garantita dall'assenza di difetti sui prodotti finali, attraverso l'ispezione in linea, su criteri di salvaguardia della qualità e della sicurezza, sull'integrità del packaging e sul rispetto delle normative in termini di informazioni riportate sull'etichetta.

Assegnare un'identità digitale a ciascun prodotto, renderlo univoco attraverso un codice seriale (serializzazione) per poi tracciarlo lungo la filiera fino al consumatore finale garantisce trasparenza e permette l'analisi puntuale di tutti gli elementi che possono influire sulla sua sostenibilità e la sua sicurezza. L'identità digitale univoca si realizza attraverso la creazione di un'etichetta digitale, parlante e univoca (smart label) con ricadute positive a beneficio di Autorità Governative (garanzie della sicurezza dei prodotti e della salute dei cittadini, sostegno del Made in Italy), di produttori, trasformatori e grande distribuzione (facilita le operazioni di tracciabilità, la rintracciabilità e i richiami prodotto in caso di difettosità) e del consumatore (garanzia di sicurezza e qualità del prodotto e del Made in Italy, trasparenza, informazione e interazione personalizzata attraverso i prodotti).

A partire da questo potenziale, Antares Vision Group, attraverso le proprie macchine e software vendute ai clienti, permette la raccolta, la gestione e l'accesso a informazioni sulla sostenibilità dei prodotti – l'origine delle materie prime, le modalità dei processi di trasformazione, dei processi di produzione, il consumo energetico e la relativa carbon footprint, la quantità di scarto – e della filiera – monitoraggio in tempo reale fino all'ultimo miglio, dalla logistica alla distribuzione, tracciabilità degli imballaggi riutilizzabili, maggior capacità di integrazione con i partner negli ecosistemi operativi grazie a dati di serializzazione coerenti ed etichettatura prodotti uniforme.

I sistemi e le soluzioni installati da Antares Vision Group presso le linee di produzione dei propri clienti consentono di controllare la qualità e la sicurezza di prodotti essenziali e della relativa catena di fornitura, che presentano un rischio potenzialmente molto alto per la salute e sicurezza delle persone.

Il modello di business di Antares Vision è fondato sull'offerta di tecnologie, sia software che hardware per garantire la qualità dei prodotti (sistemi e macchine di ispezione) e la tracciabilità lungo la filiera dalle materie prime, alla produzione, dalla distribuzione fino al consumatore.

Le attività sono svolte attraverso una gestione integrata di dati, di produzione e di filiera, anche tramite l'applicazione dell'intelligenza artificiale e l'utilizzo di blockchain. I principali settori di sbocco sono i seguenti:

- *Life Science*
- *Beverage*
- *Food*
- *Cosmetico*
- *Chimico*
- *Packaging*

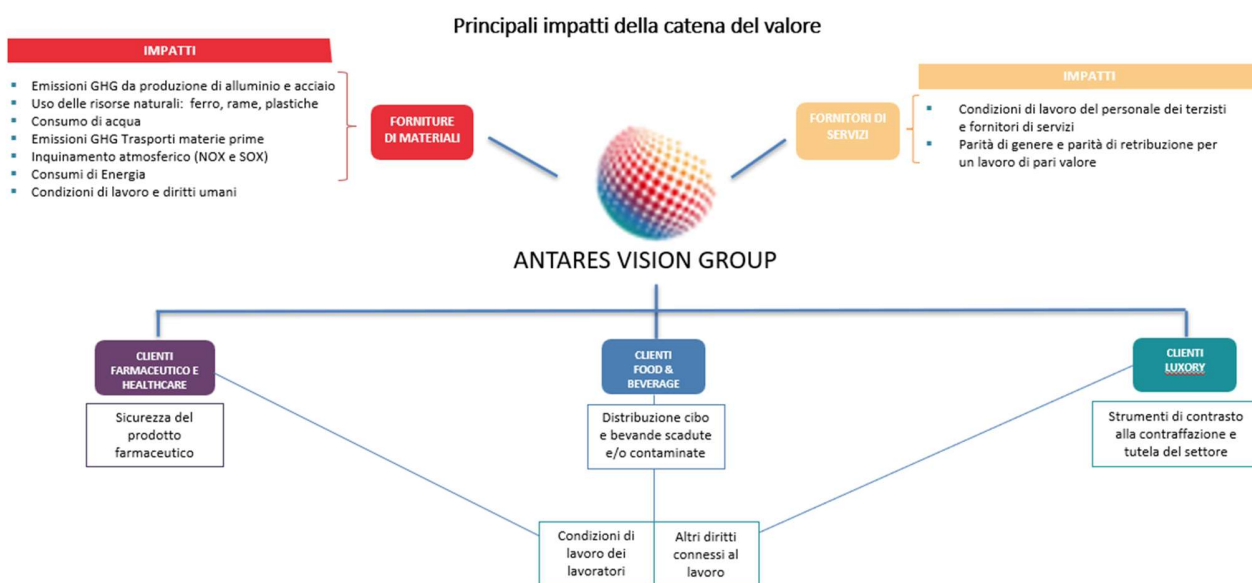
L'organizzazione per Cash Generating Unit (mercati verticali) e per Business Unit ha l'obiettivo di consolidare un approccio orientato al cliente, volto a risolvere problemi e garantire la soddisfazione di richieste specifiche, nonché a guidare percorsi di innovazione digitale. L'organizzazione delle aree di business prevede una suddivisione per product unit in modo da efficientare la strategia di approccio al mercato, considerando una accurata definizione dei target di riferimento e gestendo in modo scalabile e modulare l'ecosistema di offerta.

Antares Vision ha stabilito degli obiettivi relativi alla sostenibilità che mirano a migliorare la qualità e la sicurezza dei prodotti in ambito di salute e sicurezza degli utilizzatori finali, in ottica di miglioramento verso tutti i gruppi di clienti. Si specifica che tutti gli obiettivi fissati in ambito di sostenibilità non fanno esclusioni in termini di mercati di riferimento, significatività dei prodotti e dei servizi offerti e portatori di interesse, ma riguardano in generale tutte le attività del Gruppo.

Per la natura delle proprie attività, Antares Vision Group si avvale di un elevato numero di fornitori, ove i più rappresentativi e importanti sono i Partner coinvolti nella fase di realizzazione e anche nell'installazione delle soluzioni: si tratta di fornitori di materiali, come per la produzione e l'assemblaggio delle macchine o delle loro parti elettroniche, e di servizi, come l'installazione e la commercializzazione. Tali fornitori sono considerati consolidati e con rapporti di lunga durata che hanno accompagnato Antares Vision Group nel significativo processo di sviluppo.

AV Group si avvale anche di appaltatori, subappaltatori o consulenti - purché che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste dal Codice Etico. I principali fornitori di Antares Vision Group intervengono nelle diverse fasi del processo, operando sia a monte che a valle delle attività svolte dalle società del Gruppo:

Fase del processo produttivo		Tipologia di fornitori caratteristici
Realizzazione	Assemblaggio delle parti metalliche e meccaniche;	Partner – consolidate relazioni di lungo periodo Molteplicità di fornitori, nessuno dei quali ha l'esclusività sulla produzione di uno specifico sistema/macchina, valutati sulla base di una scrupolosa e periodica analisi di affidabilità.
	Integrazione nelle macchine delle parti elettriche ed elettroniche	Acquisti da fornitori specializzati.
Spedizione e messa in funzione		Attività di installazione realizzate internamente e anche tramite <i>partner</i> esterni.
Commercializzazione		Distributori e agenti - Partner In molti casi operano anche come installatori certificati delle soluzioni e sistemi di Antares Vision Group.



### 1.1.4.2. SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Il sistema di strumenti attraverso il quale Antares Vision Group gestisce le relazioni con i propri *stakeholder* e di seguito rappresentato. Tali strumenti sono differenziati in relazione alle diverse categorie di *stakeholder* e comprendono anche alcune attività che sono state realizzate nell'ambito del percorso che ha portato alla redazione della relazione di sostenibilità attuale.

1	Azionisti	Assemblea azionisti – Consiglio di Amministrazione - Comunicati stampa - Sito internet - Bilanci.
2	Banche - Finanziatori - Investitori	Assemblea azionisti - Attività di Investor relations - Sito internet /sezione dedicata – Incontri ed eventi periodici / Road show– Comunicati stampa – Bilanci.
3	Dipendenti	Gruppo di lavoro (Team ESG) di sostenibilità  Survey di rilevazione e valutazione delle questioni di sostenibilità attraverso il Team ESG  Relazioni e dialogo costante con funzione Risorse Umane /HR – Incontri / informali – Eventi piano formativo – Attività legate al percorso / sviluppo

		carriera / valutazione performance - Iniziative di welfare - Iniziative e strumenti di comunicazione interna - Sito internet e canali social – Intranet - Eventi sociali -- Processo di Onboarding – survey- global employees meeting
4	Partner industriali per la produzione di componenti di produzione  Fornitori di beni  Fornitori di servizi / Partner servizi vendita ed installazione	Incontri e visite / contatti commerciali - Definizione e condivisione di standard produzione semilavorati e standard di servizio - Portali e piattaforme dedicate - Sito internet – compilazione questionari
5	Imprese concorrenti	Eventi di settore - Sito internet - Partecipazione a gare - Benchmarking.
6	Clienti  Clienti diretti impianto e clienti siti produzione	Incontri commerciali e visite - Eventi di settore - Attività di marketing - Pubblicazioni e canali / contenuti social media – Customer Satisfaction Survey Sito web - Processi di qualifica e prequalifica ed accreditamento portali fornitori – Incontri per definizione specifiche tecniche / richieste.  Strumenti di valutazione / questionari e piattaforme Supply chain ed eventuali audit.
7	Clienti finali	Sito web - Press release - attività comunicazione su social e istituzionali
8	Pubblica amministrazione nazionali e locali - Authority,  Istituzioni ed Enti regolatori	Incontri / invio e scambio comunicazioni per adempimenti o richieste specifiche - Audit e  Verifiche - Corrispondenza.
9	Comunità locali / territorio - Associazioni di rappresentanza	Iniziative di supporto e di dialogo, relazioni e responsabilità sociale (CSR) - Sponsorizzazioni ed eventi - Partnership istituzionali – Interventi – Impegni sociali e di valorizzazione del patrimonio artistico – Community Events.
10	Media	Comunicati stampa – Social media – Website – Pubblicazioni – Eventi - Interviste ed approfondimenti specialistici, media tutorial, conferenze stampa.

In particolare, ai fini della valutazione degli impatti (individuati da una preliminare analisi di contesto condotta internamente ad AV Group) e definizione dei temi materiali, sono stati direttamente coinvolti i membri del ESG team attraverso una tavola rotonda digitale.

AV Group ha effettuato una riunione con i membri del ESG team, spiegando gli obiettivi dello stakeholder engagement che li ha visti coinvolti nella valutazione delle questioni di sostenibilità emerse durante l'analisi di doppia materialità svolta dalla Capogruppo. Attraverso una presentazione dettagliata della metodologia e dei risultati ottenuti, gli stakeholder coinvolti sono stati invitati a esprimere le proprie opinioni riguardo i temi materiali, ovvero se ritengono che tali temi possano generare impatti rilevanti per i soggetti interessati (dipendenti, fornitori, clienti, ambiente ed ecosistemi, utenti finali, investitori, istituzioni finanziarie) e/o rischi e/o opportunità per le attività e il business della loro azienda.

Infine, è stato chiesto ai partecipanti se, oltre a quelli presentati, secondo il loro parere, mancasse qualche tema, se le valutazioni finali fossero considerate inesatte (ad esempio troppo elevate rispetto ad altri temi), o se fossero d'accordo con i risultati e il lavoro svolto.

Ai fini della valutazione dell'analisi di doppia rilevanza, Antares Vision ha considerato le opinioni emerse dallo stakeholder engagement, le quali sono risultate in linea con le analisi svolte dalla Capogruppo. Dalle attività di Stakeholder engagement, infatti, non sono emerse istanze o questioni di sostenibilità aggiuntive o differenti rispetto agli aspetti già gestiti nella strategia di Antares Vision. Inoltre, le attività di stakeholder engagement e i relativi esiti sono condivisi con il Team ESG e con il Collegio Sindacale tramite appositi incontri e sedute di aggiornamento.

#### **1.1.4.3. SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale**

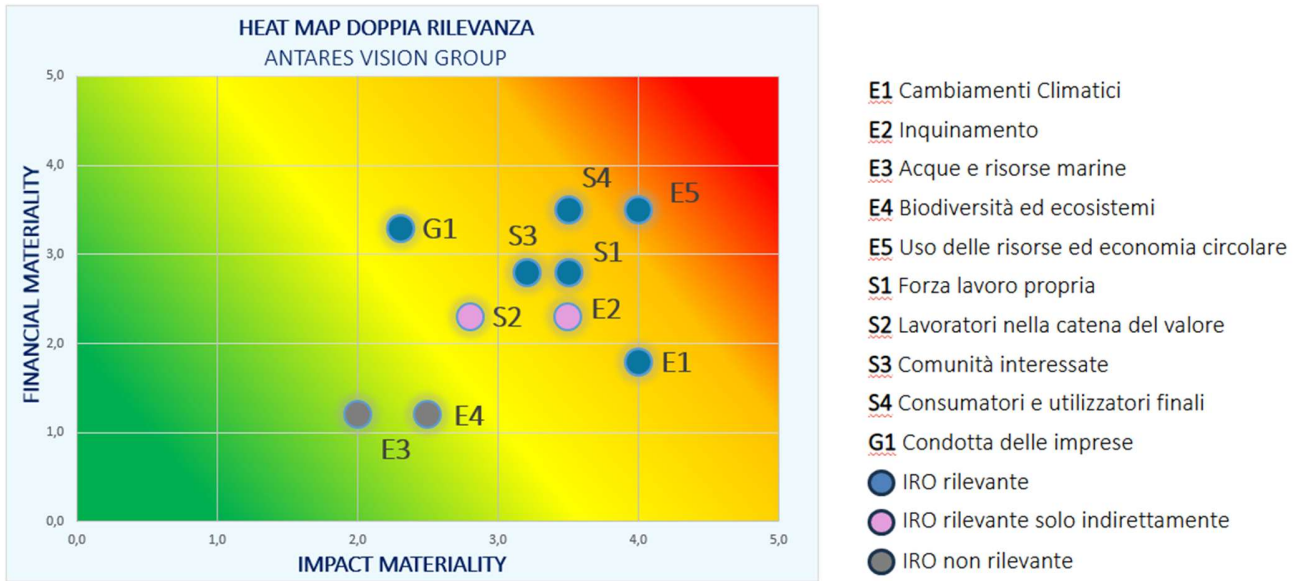
La valutazione della doppia rilevanza (DMA) è uno strumento strategico, che offre una panoramica completa sull'impatto dell'attività del Gruppo e sulla sua influenza esterna. La DMA è allineata alle linee guida più recenti relative agli European Sustainability Reporting Standards 2023 (ESRS) e, in particolare all'Implementation Guidance IG1 Materiality emesso da EFRAG nel 2024.

La DMA valuta gli IRO effettivi e potenziali di Antares Vision, nonché quelli non rilevanti, da una prospettiva sia inside-out che outside-in. Questo comprende le operazioni interne e la catena del valore.

Dall'analisi sono emersi i seguenti temi materiali, ognuno collegato a un ESRS:

<b>Cambiamenti climatici</b>	<b>ESRS E1</b>
<b>Inquinamento</b>	<b>ESRS E2</b>
<b>Uso delle risorse ed economia circolare</b>	<b>ESRS E5</b>
<b>Forza lavoro propria</b>	<b>ESRS S1</b>
<b>Lavoratori nella catena del valore</b>	<b>ESRS S2</b>
<b>Comunità interessate</b>	<b>ESRS S3</b>
<b>Consumatori e utilizzatori finali</b>	<b>ESRS S4</b>
<b>Condotta delle imprese</b>	<b>ESRS G1</b>

Nella seguente Heat Map è rappresentato il valore sul piano cartesiano (Doppia rilevanza) il valore degli IRO maggiore per ciascun tema materiale (L1); tale valore può comprendere impatti positivi e negativi, sia rischi o opportunità:



Le aree interessate dal maggior numero di impatti verso gli stakeholders sono *Forza lavoro propria* (26%), *Consumatori e utilizzatori finali* (19%) ed *Lavoratori nella catena del valore* (17%), mentre le aree interessate dal maggior numero di rischi e opportunità risultano essere *Forza lavoro propria* (26%), *Consumatori e utilizzatori finali* (20%) e *Lavoratori nella catena del valore* (15%).

Nel complesso, gli IRO rilevanti identificati riguardano il modello di business, la catena del valore a monte e le capacità del Gruppo di sviluppare e fornire servizi, prodotti, che influenzano i clienti e gli utilizzatori finali.

ESRS Tematico	Tema ESG specifico	Descrizione IRO	Tipo IRO	Effettivo / Potenziale	Negativo / Positivo	Valutazione sintetica	Diretto / Indiretto
ESRS E1	Energia	Impatti negativi in termini di consumi energetici ed emissioni GHG indirette (scope 2) correlate ai consumi di energia elettrica	Impatto	Effettivo	Negativo	3	Diretto
ESRS E1	Mitigazione dei Cambiamenti Climatici	Le emissioni generali di GHG (tCO <sub>2</sub> Eq) Scope 1-2 del Gruppo contribuiscono al fenomeno del cambiamento climatico	Impatto	Effettivo	Negativo	3,5	Diretto
ESRS E1	Mitigazione dei Cambiamenti Climatici	Le emissioni di GHG (tCO <sub>2</sub> Eq) scope 1-2 del Gruppo incidono negativamente al fenomeno del cambiamento climatico.	Impatto	Effettivo	Negativo	3,5	Diretto
ESRS E1	Mitigazione dei Cambiamenti Climatici	Impatti negativi sul climate change in termini di emissioni GHG generate dalle attività svolte lungo la catena di approvvigionamento dell'alluminio, dell'acciaio e del ferro.	Impatto	Effettivo	Negativo	4	Indiretto
ESRS E2	Inquinamento dell'aria	<u>Catena di approvvigionamento dell'acciaio</u> : Inquinanti atmosferici emessi dalle attività di produzione dell'acciaio: monossido di carbonio, ossidi di azoto (NOx), lo zolfo solforoso e il particolato fine, con impatti negativi sulla salute umana e sull'ambiente.	Impatto	Effettivo	Negativo	3,5	Indiretto
ESRS E5	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Supporto alla transizione verso l'economia circolare derivante dallo sviluppo di soluzioni di tracciabilità per l'efficiamento ed il monitoraggio dei materiali impiegati (es. riduzione degli scarti, tracciabilità imballaggi riciclabili, riduzione dei consumi nei processi produttivi etc.)	Impatto	Effettivo	Positivo	4	Indiretto
ESRS E5	Rifiuti	Una produzione eccessiva e/o una gestione impropria dei rifiuti (per esempio, raccolta e compattazione di materiali riciclabili) può generare impatti negativi verso l'ambiente.	Impatto	Potenziale	Negativo	2,67	Diretto
ESRS E5	Rifiuti	Smaltimento di farmaci o scarti produttivi non conformemente alla legislazione e/o alle BAT lungo la catena del valore	Impatto	Potenziale	Negativo	2,67	Indiretto
ESRS E5	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Nuove opportunità per il Gruppo in termini di business development legate alla fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati, che contribuiscono all'obiettivo di transizione verso un'economia circolare Sviluppo e commercializzazione di tecnologie volte al tracciamento ed recupero dei materiali riciclabili, nonché ad analisi di efficientamento dei processi produttivi	Opportunità	Potenziale	Positivo	3,5	Indiretto
ESRS S1	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi	La mancata applicazione o il mancato rispetto dei contratti collettivi può generare impatti negativi sia sull'ambiente sociale esterno (lavoratori, comunità, diritti umani), in particolare in termini di tutele sindacali e peggioramento delle condizioni di lavoro.	Impatto	Potenziale	Negativo	2,83	Diretto
ESRS S1	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Impatti negativi per la forza lavoro propria generati da un disequilibrio tra vita professionale e vita privata	Impatto	Effettivo	Negativo	3	Diretto
ESRS S1	Formazione e sviluppo delle competenze	Impoverimento di conoscenze del personale e difficoltà per una successiva ricollocazione nell'ambito di una gestione HR inefficace nello sviluppo di strumenti di upskilling, reskilling and life-long learning.	Impatto	Potenziale	Negativo	2,5	Diretto
ESRS S1	Formazione e sviluppo delle competenze	Impatti positivi sulla crescita professionale e sul capitale umano derivanti da programmi di formazione e rafforzamento delle competenze del personale, anche attraverso la collaborazione con le Università, lavoratori ed enti esterni.	Impatto	Effettivo	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S1	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Episodi di molestie verbali all'interno dell'organizzazione possono avere impatti negativi sulla salute psicofisica dei lavoratori	Impatto	Potenziale	Negativo	2,8	Diretto
ESRS S1	Riservatezza	Impatti negativi sulla tutela dei dati personali a seguito di possibili episodi di databreach interni e/o accessi alle sale server non autorizzati.	Impatto	Potenziale	Negativo	2,67	Diretto
ESRS S1	Orario di lavoro	<b>Rischio P&amp;G</b> Rischio correlato a potenziali sanzioni da parte dell'Ispettorato del lavoro e azioni legali per risarcimento danni da parte dei propri dipendenti per il superamento del massimo di ore di straordinario annue <b>Rischio P</b> Rischio di produttività dovuto a un'inefficiente e sbilanciata assegnazione dei carichi di lavoro alle risorse umane sui progetti	Rischio	Potenziale	Negativo	2,83	Diretto
ESRS S1	Salute e sicurezza	Rischio correlato all'insorgenza di nuove pandemie con conseguenti possibili lockdown per le sedi dell'azienda coinvolte; i piani interni di un'eventuale gestione/conterimento di pandemie possono rappresentare un fattore cardine per garantire la continuità operativa.	Rischio	Potenziale	Negativo	2,17	Diretto
ESRS S1	Formazione e sviluppo delle competenze	<b>Rischio P</b> Rischio che i livelli di produttività aziendale siano compromessi da carenze nelle competenze tecnico-professionali delle figure operanti in ruoli chiave, in particolare presso le società controllate di recente acquisizione	Rischio	Potenziale	Negativo	2,83	Diretto

ESRS Tematico	Tema ESG specifico	Descrizione IRO	Tipo IRO	Effettivo / Potenziale	Negativo / Positivo	Valutazione sintetica	Diretto / Indiretto
ESRS S2	Salute e sicurezza	Potenziati impatti sulla salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore (incidenti, infortuni, etc.) coinvolti nella produzione/manifattura di componenti hardware esternalizzate dal Gruppo.	Impatto	Potenziale	Negativo	2,67	Indiretto
ESRS S2	Occupazione sicura	Lo sviluppo di servizi e prodotti che permettono l'identificazione di prodotti falsi e contraffatti può consentire di proteggere dagli effetti negativi della contraffazione le società clienti, preservando posti di lavoro nei diversi settori di mercato in cui opera il Gruppo (es. farmaci, lusso)	Impatto	Potenziale	Positivo	2,83	Indiretto
ESRS S3	Alimentazione adeguata	<b>Business Area: Supply Chain Transparency</b> Le attività e i progetti del Gruppo nel settore Food & Beverage contribuiscono allo sviluppo di sistemi alimentari sostenibili e alla generazione di impatti positivi e nuove opportunità per gli operatori della catena del valore alimentare	Impatto	Potenziale	Positivo	3,17	Diretto
ESRS S3	Alimentazione adeguata	<b>Opportunità ( R )</b> Miglioramento della reputazione aziendale dinanzi al mercato per effetto dell'utilità dei prodotti/servizi di supply chain transparency della filiera agro-alimentare in termini di scelte di acquisto consapevoli <b>Opportunità ( M )</b> Opportunità correlate allo sviluppo e commercializzazione di sistemi che garantiscano tracciabilità e accesso per tutti a cibo sufficiente, sicuro, nutriente e sostenibile	Opportunità	Potenziale	Positivo	2,83	Diretto
ESRS S4	Accesso a informazioni (di qualità)	Soluzioni di tracciabilità hardware e software che permettono la trasparenza della filiera dai produttori fino agli utilizzatori finali rendendo disponibili un'elevata quantità di informazioni circa i prodotti. (Potenziale in quanto potrebbero concorrere altri attori all'inserimento dei dati che arrivano al consumatore finale)	Impatto	Potenziale	Positivo	3,17	Diretto
ESRS S4	Accesso a informazioni (di qualità)	<b>Business Area: Supply Chain Transparency</b> Creazione di sistemi di tracciabilità, gestione ed elaborazione dati per mitigare la contraffazione dei prodotti e aiutare il cliente a garantire la qualità per prodotti cosmetici, farmaceutici e agro-alimentari, garantire l'autenticità, l'integrità del prodotto e la trasparenza delle filiere, grazie ad informazioni sicure e verificate.	Impatto	Effettivo	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S4	Sicurezza della persona	<b>Business Area: Life Science &amp; Cosmetics</b> Creazione di sistemi di ispezione, tracciabilità, gestione ed elaborazione dati e di controllo qualità permettono ai clienti una maggiore efficienza in termini di mitigazione della contraffazione dei prodotti farmaceutici, autenticità del prodotto, trasparenza delle filiere e assicurare che i farmaci non siano scaduti o danneggiati nel momento in cui passano attraverso i macchinari di AV Group, e il ritiro di farmaci dal mercato che possono causare potenziali danni con impatti ai consumatori finali. <b>Food &amp; Beverage da separare</b> Creazione di sistemi di ispezione, tracciabilità, gestione ed elaborazione dati e di controllo qualità per garantire la qualità degli alimenti, proteggere i consumatori garantendo la compliance a normative e regolamentazioni in termini di salute e sicurezza	Impatto	Effettivo	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S4	Salute e sicurezza	<b>Life Science</b> Servizi e prodotti che permettono di ridurre il tempo dedicato dai medici / infermieri ad attività di logistica, stoccaggio farmaci e controllo sul farmaco, permettono di indirizzare al meglio il tempo verso la cura dei pazienti (Valutazione allineata al es carrello intelligente)	Impatto	Effettivo	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S4	Salute e sicurezza	<b>FMCG</b> Rilevazione dei contaminanti fisici nei cibi tramite tecnologia microonde in grado di rilevare il campo elettrico e il differenziale di energia del contaminante offrendo la capacità di individuazione di corpi estranei, fino ad oggi invisibili al controllo qualità, per la salvaguardia della salute e della sicurezza dei consumatori	Impatto	Effettivo	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S4	Salute e sicurezza	<b>Life Science &amp; FMCG</b> Rilevazione presenza microfori nelle confezioni in atmosfera modificata (MAP) che causano al prodotto danni importanti in termini di shelf-life e modifica delle caratteristiche organolettiche.	Impatto	Effettivo	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S4	Accesso a informazioni (di qualità)	<b>Opportunità ( M )</b> Opportunità commerciali derivanti dallo sviluppo e della commercializzazione di soluzioni di tracciabilità hardware e software che possono favorire la trasparenza della filiera dai produttori fino agli utilizzatori finali. <b>Opportunità ( R )</b> Cambiamento della percezione della società, dei clienti o della comunità per via del ruolo svolto dall'organizzazione a favore degli obiettivi di economia circolare attraverso il miglioramento della qualità delle informazioni	Opportunità	Potenziale	Positivo	3,5	Diretto
ESRS S4	Accesso a informazioni (di qualità)	<b>Opportunità ( R )</b> Miglioramento della percezione dell'immagine del Gruppo da parte dei clienti o delle comunità per via del ruolo svolto a favore degli obiettivi di trasparenza della filiera e sicurezza dei prodotti cosmetici immessi sul mercato. <b>Opportunità ( M )</b> Opportunità e nuovi sbocchi commerciali riferiti alla potenziale commercializzazione di applicazioni che garantiscano la conformità dei prodotti cosmetici, la trasparenza della loro filiera produttiva e la sicurezza della loro composizione	Opportunità	Potenziale	Positivo	2,83	Diretto
ESRS S4	Sicurezza della persona	<b>Opportunità ( M )</b> Opportunità correlate allo sviluppo e/o vendita di soluzioni digitali e sistemi tracciamento end to end che consentano di proteggere i consumatori dalla contraffazione di farmaci e cosmetici e garantirne la conformità alle Regolamentazioni Nazionali <b>Opportunità ( R )</b> Miglioramento della percezione dell'immagine del Gruppo da parte dei clienti o delle comunità per via del ruolo svolto a favore degli obiettivi di autenticità e sicurezza dei farmaci immessi sul mercato, tutelando i consumatori finali da eventuali contraffazioni che rappresentano un rischio per la loro salute	Opportunità	Potenziale	Positivo	3,5	Diretto

ESRS Tematico	Tema ESG specifico	Descrizione IRO	Tipo IRO	Effettivo / Potenziale	Negativo / Positivo	Valutazione sintetica	Diretto / Indiretto
ESRS S4	Accesso a prodotti e servizi	<b>Opportunità ( R )</b> Miglioramento della reputazione grazie a pratiche di inclusione sociale che favoriscono l'accesso servizi anche a categorie più vulnerabili <b>Opportunità ( M )</b> Opportunità correlate allo sviluppo e vendita di sistemi di telemedicina/cura a distanza	Opportunità	Potenziale	Positivo	2,83	Diretto
ESRS S4	Libertà di espressione	<b>Rischio ( P&amp;G )</b> Rischio di cause legali e di risarcimenti dovuti alla tardiva gestione di claims <b>Rischio ( M - R ) (91 Risk Assessment)</b> Rischio di perdita di competitività nel mercato e di reputazione per scarso orientamento verso i clienti e basso livello di servizio	Rischio	Potenziale	Negativo	3,5	Indiretto
ESRS S4	Sicurezza della persona	<b>Rischio (P&amp;G- M - R)</b> Rischio di cause legali e di indennizzi conseguenti ad incidenti durante l'utilizzo delle macchine e/o prodotti difettosi immessi sul mercato dai clienti a causa di problematiche di qualità malfunzionamenti in linea dei macchinari di inspection e controllo qualità forniti dal Gruppo Antares.	Rischio	Potenziale	Negativo	2,17	Diretto
ESRS S4	Salute e sicurezza4	<b>Opportunità (M)</b> Opportunità correlate allo sviluppo di prodotti in grado di rilevare microfori nelle confezioni che consentano di proteggere i consumatori da eventuali contaminazioni/deterioramento dei prodotti e di aumentare la shelf-life con riduzione degli sprechi alimentari <b>Opportunità (R)</b> Impatto reputazionale e miglioramento dell'immagine del Gruppo per l'utilità sociale dei prodotti/servizi commercializzati	Opportunità	Potenziale	Positivo	2,83	Diretto
ESRS S4	Accesso a informazioni (di qualità)	<b>Opportunità (M)</b> Sviluppo e innovazione di prodotti digitali per la tracciabilità ed il contrasto alla contraffazione di materiali, prodotti nella filiera del lusso <b>Opportunità (R)</b> Miglioramento della percezione dell'immagine del Gruppo da parte dei clienti o delle comunità per via del ruolo svolto a favore della garanzia di autenticità dei prodotti di lusso acquistati dai consumatori finali	Opportunità	Potenziale	Positivo	3,5	Indiretto
ESRS G1	Cultura d'impresa	<b>Rischio (P&amp;G - R)</b> Rischio di sanzioni fiscali e conseguente danno reputazionale derivante da una gestione fiscale di Gruppo non idonea a garantire il necessario presidio delle normative e della loro applicazione, con particolare riferimento all'adozione di prezzi di trasferimento e strategie di profit shifting coerenti con logiche di mercato e le regole OCSE.	Rischio	Potenziale	Negativo	2,17	Diretto
ESRS G1	Incidenti	<b>Rischio (P&amp;G-P- R - M)</b> I processi di acquisto e le attività commerciali, in particolare nelle società in paesi in via di sviluppo e black list, con potenziali effetti economici negativi in termini di: a) Stabilità aziendale derivante dall'allontamento/licenziamento di figure chiave che vengono rimosse dai loro incarichi a seguito di incriminazione b) Sanzioni erogate dalle Authority garanti della concorrenza c) Danni reputazionali che possono incidere sul mercato d) Peggioramento dei punteggi in caso di partecipazione a future gare d'appalto. e) Impatti negativi contabili e finanziari	Rischio	Potenziale	Negativo	3,33	Diretto

Dall'analisi svolta degli IRO emersi dall'analisi di doppia rilevanza Antares Vision ha aggiornato la propria strategia di sostenibilità integrando nel piano industriale obiettivi e azioni coerenti con le questioni di sostenibilità rilevanti. Per ciascun tema risultato rilevante il Gruppo intende inoltre rafforzare le proprie politiche e procedure a riguardo, nonché l'integrazione dei processi per l'identificazione e l'analisi degli IRO nell'attuale rischio d'impresa. Durante l'anno di riferimento Antares Vision ha integrato il proprio set di policy di Gruppo sulla sostenibilità con ulteriori documenti (es. Gender Equity Policy)

Relativamente alla value chain, in base alle risultanze dell'analisi di doppia rilevanza, Antares Vision ha ottenuto ulteriori conferme circa l'elevato valore delle conseguenze positive delle proprie attività in materia di contributo alla trasparenza delle informazioni in grado di generare fiducia negli utilizzatori e consumatori.

Sempre rispetto alla catena del valore del Gruppo, gli impatti rilevanti incidono sull'ambiente in termini di emissioni GHG derivanti dalla fornitura e dall'approvvigionamento di acciaio, alluminio e ferro.

Un importante contributo verso l'economia circolare è dato dai prodotti e dai servizi offerti dal Gruppo, i quali permettono di aumentare la tracciabilità e l'efficientamento della filiera. In particolare, l'area di business

Track&Trace è focalizzata sulla tracciabilità delle materie prime impiegate dai propri clienti nelle attività produttive. Il Gruppo presta inoltre grande attenzione per evitare possibili impatti negativi in termini di impropria gestione dei rifiuti derivanti dalle proprie attività.

Gli impatti positivi rilevanti per la forza lavoro propria del Gruppo riguardano la loro salute e sicurezza, nonché la formazione e lo sviluppo delle competenze, inoltre gli impatti hanno effetti positivi anche verso i lavoratori della catena del valore in termini di salute e sicurezza e occupazione sicura. Il Gruppo, quale grande realtà impiegatizia, si impegna al meglio per evitare eventuali impatti negativi potenziali verso la propria forza lavoro che potrebbero scaturire dal mancato rispetto dei contratti collettivi, episodi di molestie o da data breach in termini di riservatezza delle informazioni personali.

Gli impatti derivanti dalle attività del Gruppo mirano ad avere impatti positivi verso le comunità interessate in termini di alimentazione adeguata e verso gli utilizzatori e consumatori finali in termini di accesso a informazioni di qualità e sicurezza della persona.

Il Gruppo è coinvolto negli impatti rilevanti attraverso le sue attività (impatti sulla forza lavoro propria) o a causa dei suoi rapporti commerciali (vendita di beni e servizi ai clienti).

L'orizzonte temporale presupposto per il verificarsi degli impatti individuati è, per la maggior parte, a breve/medio/lungo termine e a medio/lungo termine.

In linea con le deroghe applicabili, Antares Vision non ha analizzato gli effetti finanziari previsti.

Nonostante Antares Vision non abbia ancora formalizzato un piano di resilienza specifico sulle capacità del Gruppo di indirizzare le questioni di sostenibilità, l'integrazione degli obiettivi e delle azioni ESG nella strategia a breve e lungo termine è la risposta concreta ai rischi e alle opportunità che sono emerse dall'analisi di doppia rilevanza.

Il lavoro di aggiornamento dell'analisi di doppia materialità non ha portato a modifiche significative nelle valutazioni degli IRO, e pertanto, i temi materiali sono rimasti invariati rispetto al periodo di rendicontazione precedente.

## **1.1.5. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità**

### **1.1.5.1. Informativa sul processo di valutazione della rilevanza**

#### **1.1.5.1.1. IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti**

Nel processo svolto da Antares Vision Group per individuare impatti, rischi e opportunità, sono stati considerati gli effetti che l'impresa ha o potrebbe avere sull'ambiente e sulle persone, comprese le ripercussioni sui loro diritti

umani, sia rispetto alle attività proprie dell'impresa che alla catena del valore a monte e a valle, e gli effetti finanziari che questioni ambientali, sociali o di governance possono avere sull'impresa, sia negativi che positivi.

Gli impatti sono stati classificati come effettivi o potenziali, negativi o positivi.

I rischi derivano da questioni ambientali, sociali o di governance che possono incidere negativamente sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico e sui flussi finanziari dell'impresa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio o lungo periodo.

Le opportunità scaturiscono da eventi o condizioni ambientali, sociali o di governance, di natura incerta, che, qualora si verificassero, potrebbero sortire un effetto positivo rilevante sulla strategia o sul modello aziendale dell'impresa. Le opportunità legate alla sostenibilità sono misurate come combinazione dell'entità dell'impatto e della probabilità che si verifichi.

La mappatura e la valutazione di ciascun IRO – Impatto, Rischio e Opportunità è stata effettuata applicando le guide applicative emesse da EFRAG e in particolare la IG 1 Materiality Assessment, nonché tramite analisi e interviste al personale del Gruppo finalizzate a:

- *Identificare gli IRO correlati alle attività, al modello di business e alla catena del valore, positivi e negativi;*
- *Determinare se gli IRO siano effettivi piuttosto che potenziali;*
- *Valutare la rilevanza di ciascun IRO individuato sulla base della sua gravità e della sua probabilità.*
- *Correlare gli IRO ai Topic (Temi) ESG e agli ESRS Tematici da applicare*
- *L'analisi di rilevanza a livello consolidato per il gruppo è stata effettuata sulla base di un approccio top-down (i.e. valutazione a livello consolidato con engagement con le controllate su determinati temi).*

La valutazione della rilevanza dell'impatto e la determinazione delle questioni rilevanti che devono essere comunicate da parte dell'impresa è stata svolta attraverso le seguenti fasi:

- *comprensione del contesto per quanto riguarda i suoi impatti, comprese le attività, i rapporti commerciali e i portatori di interessi;*
- *individuazione degli impatti effettivi e potenziali (sia positivi che negativi), anche attraverso il dialogo con i portatori di interessi ed esperti. In questa fase l'impresa può basarsi su ricerche scientifiche e analitiche sugli impatti relativi a questioni di sostenibilità*
- *valutazione della rilevanza dei suoi impatti effettivi e potenziali e determinazione delle questioni rilevanti. In questa fase l'impresa adotta le soglie per determinare quali impatti saranno trattati nella dichiarazione sulla sostenibilità.*

L'individuazione dei rischi e delle opportunità che incidono sulla situazione patrimoniale-finanziaria dell'impresa, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso al finanziamento o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine, o che potrebbero ragionevolmente incidere su di essa, è stata svolta prendendo in considerazione:

- *la presenza di dipendenze da risorse naturali o sociali come fonti di effetti finanziari;*
- *la loro classificazione in quanto fonti di:*

- *rischi (che contribuiscono a uno scostamento negativo nei flussi finanziari futuri in entrata previsti o a uno scostamento maggiore nei flussi finanziari futuri in uscita previsti e/o a uno scostamento negativo rispetto a una variazione di capitale prevista non rilevata in bilancio); o*
- *opportunità (che contribuiscono a uno scostamento positivo nei flussi finanziari futuri in entrata o a uno scostamento minore nei flussi finanziari futuri in uscita previsti e/o a uno scostamento positivo rispetto a una variazione di capitale prevista non rilevata in bilancio).*

L'analisi di Doppia Rilevanza per l'individuazione degli IRO è bastata sull'analisi delle principali attività del Gruppo, tenendo conto delle diverse aree geografiche in cui è presente e che potrebbero essere più sensibili ad alcuni temi, i diversi settori in cui opera e i clienti che caratterizzano il business, nonché la catena di fornitura di ciascun settore.

Nello specifico, il processo per individuare, valutare e monitorare gli impatti effettivi e potenziali dell'impresa sulle persone e l'ambiente, e per dare loro un ordine di priorità, sulla base delle procedure di dovuta diligenza ai fini della sostenibilità dell'impresa, si è concentrato:

- *sull'analisi degli esiti della Rendicontazione di Sostenibilità eseguita nell'esercizio precedente;*
- *sull'analisi delle seguenti aree di business della Società: Life science & Cosmetics, Service, Fast Moving Consumer goods, Supply Chain Transformation;*
- *sull'analisi per area geografica, in particolare delle operazioni basate Europa, Nord America, APAC e Brasile;*
- *sull'esame dei processi di acquisto e commerciali e della catena del valore;*

Tale processo ha previsto, inoltre, la consultazione dei portatori di interessi coinvolti per comprendere in che modo potrebbero subire gli impatti, e di esperti esterni. Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo *ESRS 2 1.1.3.2. SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi.*

Per concludere l'analisi degli IRO rilevanti, nel 2025 è stata effettuata una tavola rotonda che ha coinvolto i membri del ESG team quali stakeholder interni (stakeholder engagement), spiegando gli obiettivi di tale percorso che li ha visti coinvolti nella valutazione finale delle questioni di sostenibilità:

- *Gli stakeholder sono stati invitati a indicare se, nel loro parere, le valutazioni assegnate ai temi materiali fossero scorrette, eccessive o sottostimate, e confermare quindi che i temi elencati possano generare impatti per i soggetti interessati (dipendenti, fornitori, clienti, ambiente ed ecosistemi, utenti finali, investitori, istituzioni finanziarie) e/o rischi e/o opportunità per le attività e il business della loro azienda;*
- *La valutazione dell'impatto sugli stakeholder è separata e indipendente dalla valutazione dei rischi e delle opportunità per il Gruppo.*

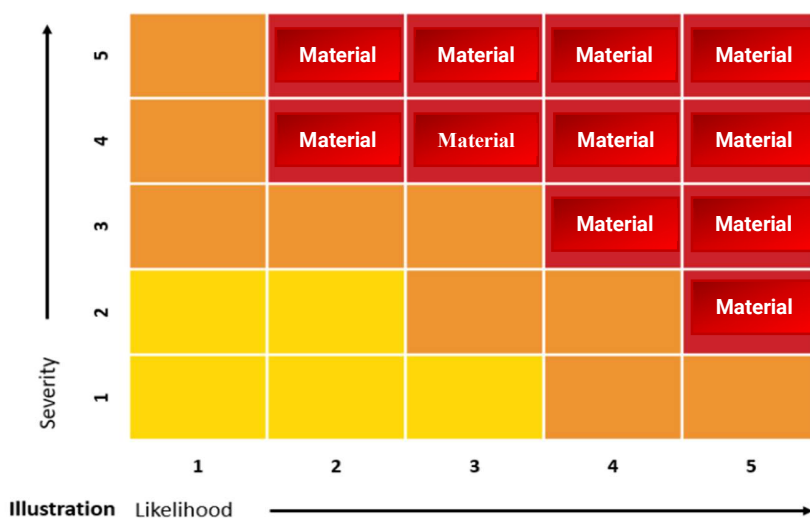
Ai fini della valutazione dell'analisi di doppia rilevanza sono stati opportunamente considerati gli esiti dello stakeholder engagement. Gli impatti sono stati prioritizzati in base alla risultanza della loro valutazione. Il rating di un impatto effettivo dipende dalla sua gravità, mentre quella di un impatto potenziale dipende dalla sua gravità

e dalla sua probabilità di accadimento. La gravità di un impatto effettivo o potenziale è stata valutata in una scala da 1 (meno grave) a 5 (più grave) in base ai seguenti criteri:

- *l'entità: quanto è grave l'impatto (es. l'entità di una violazione, la limitazione all'accesso ai beni di prima necessità o alle libertà come l'istruzione, il sostentamento, ecc.) o l'entità dei benefici per le persone o l'ambiente*
- *la portata: quanto sono diffusi gli impatti positivi o negativi. Nel caso di impatti ambientali, la portata può essere intesa come l'estensione del danno ambientale o un perimetro geografico. Nel caso di impatti sulle persone, la portata può essere intesa come il numero delle persone coinvolte, ed interessate negativamente*
- *la natura irrimediabile (solo per gli impatti negativi): se ed in che misura è possibile porre rimedio agli impatti negativi, vale a dire riportando l'ambiente o le persone interessate allo stato originario.*

La rilevanza degli impatti effettivi è stata determinata in base alle linee guida riportate del documento Implementation Guidance dell'EFRAG; nello specifico per essere valutati materiali, tali impatti devono mostrare una gravità fissata prudenzialmente ad una soglia di > 2,5 nella scala di valutazione 1 -5.

In applicazione della matrice indicata dall' Implementation Guidance IG 1 – Materiality emessa da EFRAG, gli IRO potenziali sono stati valutati come «rilevanti» o «materiali» se, sulla base della valutazione di gravità (severity) e di probabilità (likelihood) sono collocati nell'area rossa della seguente heatmap (5 x 5):



La significatività dei rischi e opportunità dipende dalla magnitudo degli stessi e dalla loro probabilità di accadimento. La magnitudo è stata valutata in una scala da 1 (meno grave) a 5 (più grave) tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- *Arco temporale: entro quanto tempo si verificherà il RO (breve, medio e lungo termine)*
- *Tipologia di impatto economico che il Gruppo subisce:*
- *Costi operativi e finanziari;*
- *Danni / risarcimenti / sanzioni / Incentivi;*
- *Perdita/Guadagno di clientela e di nuove opportunità di business;*
- *Rischi o strategie di business a medio-lungo termine; rischio di continuità aziendale, o danni reputazionali.*

La probabilità è stata valutata in una scala da 1 (raro) a 5 (quasi certo).

L'analisi di financial materiality è stata svolta in coordinamento e coerentemente con i rischi individuati nell'ambito del Group Risk Assessment. La scala di magnitudo dei Rischi e Opportunità nell'ambito della Financial Materiality (valutata in una scala da 1 a 5) è stata calcolata sulla base dell'impatto sul cash flow operativo consolidato. Sono state considerate le seguenti soglie:

- *Fino a 500 mila euro;*
- *Da 500 mila euro a 2 milioni di euro;*
- *Da 2 milioni a 5 milioni di euro;*
- *Da 5 milioni a 25 milioni di euro;*
- *Oltre 25 milioni di euro.*

Le medesime soglie sono state utilizzate per il processo di Risk Assessment e Risk Management di Gruppo che include anche i rischi non ESG.

Come indicato precedentemente, l'orizzonte temporale identificato corrisponde alle soglie definite dagli ESRS.

La soglia che stabilisce la rilevanza di un rischio e di un'opportunità è la medesima utilizzata per gli impatti positivi e negativi verso gli stakeholder.

Per ogni impatto individuato è stata svolta un'analisi per individuare eventuali impatti finanziari per la Società derivanti.

A conclusione del processo volto a individuare, valutare e monitorare gli impatti effettivi e potenziali dell'impresa sulle persone e l'ambiente e per dare loro un ordine di priorità, i temi materiali sono stati analizzati, discussi e condivisi con il Comitato Controllo Rischi Sostenibilità e con il Collegio Sindacale e successivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione di Antares Vision Group.

Parallelamente la capogruppo ha proseguito, in linea con il precedente anno, con l'aggiornamento del sistema di controllo interno finalizzato al monitoraggio degli IRO anche attraverso procedure scritte, tra le quali la procedura "Group Sustainability Reporting Instructions" emessa nel mese di dicembre 2025 a tutte le società controllate.

Il processo che individua, valuta e gestisce gli impatti e i rischi è integrato nel processo di gestione complessiva dei rischi dell'impresa ed è utilizzato per valutare il profilo di rischio complessivo e i processi di gestione dei rischi.

Infatti, il documento di Group Risk Assessment include i riferimenti dei rischi rilevati nell'analisi di Doppia Rilevanza a conferma dell'integrazione delle due attività.

Nell'ambito della rendicontazione della sostenibilità, il CCRS coadiuva il Consiglio di Amministrazione nel coordinamento e la supervisione del processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti, rischi e opportunità e per la definizione dei temi materiali di AV Group, che avviene attraverso un'analisi interna integrata con il diretto coinvolgimento degli stakeholder, Il Comitato riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sulle proprie attività in materia.

Nell'effettuare la valutazione della rilevanza, la Società ha preso in considerazione l'elenco delle questioni di sostenibilità contemplate negli ESRS tematici (ESRS 1 -RA 16), sono stati analizzati i megatrend, ovvero tendenze di lungo periodo che influenzano in modo significativo il settore, i risultati delle attività di benchmark svolte, nonché l'analisi della Value Chain, a monte e a valle, e di tutti quelli che possono essere gli impatti ad essa riconducibili.

I temi materiali sono stati individuati sulla base della prima analisi svolta nel 2024, secondo le linee guida proposte dell'EFRAG.

La successiva revisione della valutazione della rilevanza è prevista entro la fine dell'esercizio 2026.

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

ESRS	DR	DESCRIZIONE	PAGINA
ESRS 2	BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	72
	BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	74
	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	75
	GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	87
	GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	87
	GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza	91
	GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	92
	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	93
	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	99
	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	101
	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	106
	IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	112
	MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	116
	MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	125
	MDR-M	Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	126
	MDR-T	Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	126
	ESRS E1	GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
E1-1		Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	145
SBM-3		Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	146
IRO-1		Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	146
E1-2		Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	147
E1-3		Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	147
E1-4		Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	148
E1-5		Consumo di energia e mix energetico	149

	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	150
	E1-7	Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	153
ESRS E2	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	154
	E2-1	Politiche relative all'inquinamento	154
	E2-2	Azioni e risorse connesse all'inquinamento	154
	E2-3	Obiettivi connessi all'inquinamento	155
ESRS E5	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	155
	E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	156
	E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	156
	E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	157
	E5-4	Flussi di risorse in entrata	158
	E5-5	Flussi di risorse in uscita	159
ESRS S1	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	162
	S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	164
	S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	167
	S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	169
	S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	170
	S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	172
	S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	174
	S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	176
	S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	177
	S1-9	Metriche della diversità	177
	S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	178
	S1-14	Metriche di salute e sicurezza	179
	S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	180
	S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	181
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	181	

ESRS S2	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	181
	SMB-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	182
	S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	183
	S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	185
	S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	185
	S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	185
	S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	185
ESRS S3	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	186
	SMB-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	186
	S3-1	Politiche relative alle comunità interessate	188
	S3-2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	188
	S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	189
	S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	189
ESRS S4	SMB-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	190
	S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	191
	S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	192
	S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	192
	S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	192
	S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	193
ESRS G1	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	196
	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	197

G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	197
G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	203
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	203
G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	208
G1-6	Prassi di pagamento	209

Come precedentemente indicato, per determinare quali informazioni comunicare, nella fase di valutazione sono state definite soglie di rilevanza in applicazione della metodologia suggerita dall'Implementation Guidance IG1 Materiality emessa dall'EFRAG. Una volta completati, convalidati e approvati, tutti i temi materiali sono stati definiti i requisiti di divulgazione per determinare gli obblighi di informativa corrispondenti.

Non sono state incluse le informative specifiche relative a temi, sotto-temi o sotto-sotto-temi al di sotto della soglia.

#### **1.1.5.2. Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni**

##### **1.1.5.2.1. Politiche MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti**

AV Group opera nei mercati di riferimento con l'obiettivo di rafforzare il proprio presidio e definire l'impegno a garanzia di una condotta responsabile del business, definendo comportamenti e pratiche attraverso l'adozione di politiche e procedure.

In particolare, le seguenti politiche, approvate dal Consiglio di Amministrazione, trattano le questioni di sostenibilità ritenute rilevanti dal Gruppo:

- *Codice Etico*
- *Gender Equity Policy (NEW)*
- *Policy in materia di Diritti Umani*
- *Policy in materia di Diversità, Equità & Inclusione*
- *Performance Evaluation Policy (NEW)*
- *Individual Variable Compensation Policy (NEW)*
- *Parental Care Policy (NEW)*
- *Politica Orario di Lavoro (NEW)*
- *Policy Anti-Corruzione*
- *Politica di remunerazione*
- *Politica per la gestione del dialogo con gli azionisti*
- *Policy per la riservatezza delle informazioni personali come la Policy per la gestione del sistema di information security e il regolamento dell'utilizzo degli strumenti informatici di Antares Vision S.p.A. (NEW)*

- *Policy per salute e la sicurezza dei lavoratori quali la Politica accessi e identificazione del personale e la Politica aziendale in materia di contrasto e controllo del fumo (NEW)*
- *Codice di Condotta dei fornitori (NEW)*

## **Gender Equity**

Il 12 giugno 2025 Antares Vision ha approvato la politica di Gender Equity, la quale testimonia l'impegno del Gruppo verso la parità di genere e il valore della certificazione PdR 125:2022, ottenuta dalle Società Italiane, ovvero AV Italia, FT System e AV Electronics, a ottobre 2025. Antares Vision Group riconosce che la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sui principi di pari opportunità, valorizzazione delle diversità e inclusione attiva, rappresenta un elemento strategico per la competitività e lo sviluppo sostenibile. Questo approccio consente a tutte le persone di esprimere appieno il proprio potenziale, generando valore sociale, economico e aziendale.

La presente Policy si applica all'intero Gruppo Antares Vision e a tutti i soggetti che interagiscono con il Gruppo, inclusi dipendenti, collaboratori/trici, fornitori/trici, consulenti e partner commerciali, indipendentemente dalla forma giuridica del rapporto in essere.

Tale politica si affianca alle politiche Diversità Equità e Inclusione e Diritti Umani, già in vigore nel gruppo dal 2023, rafforzando i valori di:

- *Equità come valorizzazione di un ambiente nel quale siano in essere tutti gli strumenti per garantire un trattamento equo e paritario per il personale dipendente;*
- *Inclusione come occasione di continuo potenziamento della People Strategy e come processo di valorizzazione di ogni singola persona, unica nelle proprie diversità e similitudini, funzionale anche al raggiungimento degli obiettivi di business.*

Inoltre, attraverso tale politica il Gruppo ha introdotto un Sistema di Gestione per la promozione della Parità di Genere e un Comitato Guida che approva annualmente un Piano Strategico per garantire un costante miglioramento. Il Piano Strategico si esprime nella People Strategy, la quale racchiude strumenti e processi per la promozione dei valori del Gruppo come:

- *Le politiche di Research & Selection e di Formazione e On Board nelle quali vengono definiti i criteri e le modalità per la ricerca, selezione e l'inserimento del personale;*
- *Prassi ad hoc per le politiche retributive, attraverso le Procedure di Compensation strutturate in modo da riconoscere: le responsabilità assegnate, i risultati conseguiti, la qualità dell'apporto professionale e le potenzialità di sviluppo di ciascuno/a all'interno dell'organizzazione;*
- *Momenti specifici di formazione sul tema per ogni destinatario;*

Comunicazione interna ed esterna sul tema della Diversità. Equità ed Inclusione (DE&I).

## **Diritti umani**

In data 31 gennaio 2023, AV Group ha adottato una specifica Policy in materia di diritti umani al fine di:

- *rafforzare il proprio impegno nella salvaguardia dei diritti umani in ogni Paese in cui opera;*
- *dimostrare la consapevolezza del Gruppo dei rischi insiti nel proprio modello di business;*
- *promuovere i contenuti della policy anche tra i suoi stakeholder esterni.*

Tale Policy si applica ad Antares Vision e alle Società Controllate e si rivolge a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai funzionari, ai collaboratori, ai fornitori di beni e servizi, ai consulenti e, in generale, a chiunque abbia una relazione d'affari con Antares Vision Group, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto.

La summenzionata politica è stata elaborata in conformità alle principali convenzioni, standard e raccomandazioni internazionali in materia di diritti umani tra cui, Carta Internazionale dei Diritti Umani e Convenzione sui diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite, convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti umani e delle libertà fondamentali CEDU, nonché in conformità alle politiche e alle procedure interne del Gruppo Antares Vision, tra cui anche il Codice Etico.

Essa è stata, inoltre, redatta a partire dall'identificazione degli elementi potenzialmente più vulnerabili all'interno della propria catena del valore, per garantire il pieno rispetto dei diritti umani di tutti gli individui connessi alle attività del Gruppo.

Nel concreto, la Politica norma comportamenti e fissa la posizione di AV Group relativamente ad argomenti come lavoro forzato o obbligatorio, lavoro minorile, diversità e antidiscriminazione, contrattazione collettiva, salute, sicurezza e benessere, ambiente, comunità locali, indigene e tribali, privacy e comunicazione. Inoltre, tale Policy prevede specifiche modalità di comunicazione, implementazione, monitoraggio e segnalazione delle violazioni attraverso il canale Whistleblowing di AV Group al seguente link <https://antaresvisiongroup.com/it/whistleblowing/>

### **Diversità, equità e inclusione**

In data 31 gennaio 2023, AV Group riconoscendo la centralità delle persone, ha adottato una specifica Policy in materia di diversità, equità e inclusione attraverso la quale si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui le persone siano trattate con dignità, decoro e rispetto, libere da qualsiasi forma o tipo di violenza e molestia.

In particolare, con l'adozione di tale Policy e, in linea con il proprio codice Etico, Antares Vision Group intende:

- *vietare qualsiasi forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro all'interno del gruppo;*
- *rifiutare espressamente qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, coercizione, molestia (includere le molestie di natura sessuale), mobbing o atteggiamenti riconducibili a pratiche di mobbing e molestie;*

- *garantire l'uguaglianza, l'equità e il rispetto di tutti i soggetti coinvolti nelle sue attività: dipendenti, stagisti e collaboratori a tutti i livelli, siano essi a tempo determinato, indeterminato, part-time o full-time.*

Tale Policy si applica ad Antares Vision e alle Società Controllate e si rivolge a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai funzionari, ai collaboratori, ai fornitori di beni e servizi, ai consulenti e, in generale, a chiunque abbia una relazione d'affari con Antares Vision Group, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto.

L'impegno di Antares Vision Group rispetto al principio di inclusione si traduce, di fatto, nella creazione di un ambiente di lavoro basato sui principi delle pari opportunità, indipendentemente dalle differenze di genere, religione, etnia, nazionalità, orientamento sessuale, condizione sociale, abilità fisica ed età.

La politica è stata redatta in conformità alle principali convenzioni, norme e raccomandazioni internazionali in materia, ovvero, sul quadro di riferimento definito dalla Carta internazionale dei diritti dell'uomo, dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti sul posto di lavoro e dalle otto convenzioni fondamentali dell'OIL (n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) e dai principi definiti dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con UN Women (UNIFEM) con lo scopo di promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro ed in conformità alle politiche e procedure interne del Gruppo Antares Vision.

Nel concreto, la Politica norma comportamenti e fissa la posizione di AV Group relativamente ad argomenti come la valorizzazione delle differenze, le garanzie di opportunità eque e paritarie, multiculturalismo, orientamento sessuale e disparità di generale, gender pay gap, disabilità e rifiuto a qualsiasi forma di violenza e molestia. Inoltre, tale Policy prevede specifiche modalità di comunicazione, implementazione, monitoraggio e segnalazione delle violazioni attraverso il canale whistleblowing di AV Group.

### **Performance Evaluation Policy**

A giugno 2025 il Gruppo ha predisposto una politica con l'obiettivo di descrivere il processo annuale di valutazione delle performance dei dipendenti, al fine di garantire equità procedurale, trasparenza nella valutazione, la coerenza delle performance con gli obiettivi strategici aziendali, valorizzare le Performance individuali e di team e favorire la crescita professionale. Ogni responsabile di funzione individuato fa parte del GMT (Global Management Team) ed è garante e responsabile della corretta ed equa valutazione delle Performance all'interno della propria Funzione.

Tale policy si applica a tutti i dipendenti di Antares Vision Group e la responsabilità in merito all'interpretazione, all'aggiornamento e alla pubblicazione della seguente policy spetta alla funzione Risorse Umane di Gruppo.

Antares Vision Group si impegna a rendere questa Policy facilmente accessibile e consultabile da tutte le risorse, attraverso i consueti canali di comunicazione interna e mediante pubblicazione sull'intranet aziendale (One Vision)

### **Individual Variable Compensation Policy**

Per promuovere criteri di equità, sostenibilità e sviluppo professionale all'interno del personale di Antares Vision Group, sono state definite le procedure che regolano il processo relativo al Sistema di Incentivazione Variabile della Retribuzione (IVC) di breve periodo. Nello specifico, tale policy regola il funzionamento del Sistema MBO e Bonus Vendite, applicabili ai/alle dipendenti di Antares Vision Group nella loro interezza.

Tale Policy stabilisce i principi chiave del Sistema di Incentivazione Variabile, ovvero:

- *Progressività: al crescere della responsabilità individuale, cresce la percentuale di remunerazione variabile.*
- *Trasparenza: gli obiettivi devono essere condivisi in maniera trasparente all'interno di tutta l'organizzazione, condividendo con le figure intitolate di una componente variabile non solo gli obiettivi da raggiungere, ma anche tempi, risorse necessarie e altre informazioni utili ad ottenerli.*
- *Cascata degli Obiettivi: è fondamentale che gli obiettivi di un/una manager siano condivisi con le proprie risorse e che siano una componente fondamentale del sistema.*

La responsabilità in merito all'interpretazione, all'aggiornamento e alla pubblicazione della seguente Policy è del dipartimento Risorse Umane di Gruppo.

La presente Politica viene pubblicata secondo le regole del Manuale della qualità sui software di archiviazione documentale dell'Azienda e resa disponibile a tutti i dipendenti mediante pubblicazione sul portale intranet aziendale (One Vision).

### **Parental Care Policy**

La presente Policy ha lo scopo di sostenere la genitorialità responsabile con azioni mirate in ogni fase della maternità. Nel periodo precedente garantisce un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo, rispettando il diritto della lavoratrice alla riservatezza e alla pianificazione della propria maternità, prestando attenzione ad esigenze specifiche e estensione degli strumenti di flessibilità lavorativa. Durante il periodo di congedo obbligatorio e facoltativo, l'azienda garantisce alla lavoratrice la piena tutela dei suoi diritti contrattuali e retributivi, in conformità alla normativa vigente. Al rientro dalla maternità, l'azienda predispone un piano di reinserimento personalizzato, volto a favorire un rientro graduale e sostenibile. La Policy sottolinea l'impegno del Gruppo a:

- Valorizzare l'inclusività familiare in azienda
- Condividere i diritti della normativa vigente

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti delle Società del Gruppo, a famiglie monogenitoriali, omogenitoriali, adottive o affidatarie, garantendo l'inclusività familiare, nel rispetto delle normative locali vigenti.

Il Gruppo si impegna a dare maggior visibilità ai diritti e ai permessi a disposizione del personale e a rendere tale politica facilmente accessibile e consultabile da tutte le risorse, attraverso i consueti canali di comunicazione interna e mediante pubblicazione sull'intranet aziendale (One Vision). La responsabilità in merito

all'interpretazione, all'aggiornamento e alla pubblicazione della seguente policy è della funzione Risorse Umane di Gruppo.

### **Politica Orario di Lavoro**

La politica per l'orario di lavoro ha lo scopo di definire un Regolamento unico e una Procedura per Antares Vision Group Italia in merito alla gestione della presenza lavorativa dei dipendenti. Tale Policy stabilisce le regole relative agli orari di ingresso e uscita, alle assenze per vari motivi (quali ferie, malattie, permessi, ecc.) e al lavoro straordinario, tenendo conto delle diverse esigenze aziendali, al fine di garantire la corretta tutela degli orari di lavoro.

La Policy si applica a tutti i dipendenti di Antares Vision Group in Italia, inclusi operai, impiegati, quadri e dirigenti. La procedura descritta riguarda il personale di tutti i siti del Gruppo in Italia, comprese le sedi di AV (Travagliato, Aprilia, Parma e Vicenza) e FT System (Mestrino, Alseno, Lemignano, Torino). Il documento è accessibile a tutte le parti interessate., attraverso i consueti canali di comunicazione interna e mediante pubblicazione sull'intranet aziendale (One Vision)

Tale Policy è redatta in conformità alle norme, ai decreti, ai contratti collettivi di riferimento e al Codice Disciplinare.

Il monitoraggio della Policy avviene regolarmente e l'aggiornamento della stessa è responsabilità della funzione HR di Gruppo.

### **Information Security Management System Policy**

L'obiettivo della presente Policy è definire i principi e le linee guida stabiliti dal management di Antares Vision per l'approccio e la gestione della sicurezza delle informazioni all'interno delle Società del Gruppo Antares Vision, con riferimento al contesto delle informazioni aziendali, inclusi i dati personali. Le modalità operative o ulteriori dettagli su come le Società del Gruppo Antares Vision applicano tali principi sono disciplinate in specifici insiemi documentali dedicati. Nelle Group Privacy Guidelines, la Policy stabilisce che l'Organizzazione deve implementare adeguate misure tecniche e organizzative, per garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche, verificandone continuamente l'efficacia. In linea con la normativa nazionale, l'Organizzazione dà priorità alla sicurezza dei dati personali garantendo riservatezza, integrità e disponibilità attraverso un approccio basato sul rischio, connesso ai diritti e alle libertà degli interessati.

La presente Policy è resa disponibile a tutti i dipendenti e, più in generale, a tutti coloro che, in virtù di un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o di qualsiasi altra natura – ovvero di un rapporto di fornitura (collaboratori, fornitori, partner commerciali, stagisti, personale temporaneo e altri) – sono coinvolti nella gestione di componenti del sistema informativo e nel trattamento di informazioni di proprietà dell'Organizzazione.

Tale Policy si applica a tutte le risorse (sistemi tecnologici, procedure organizzative, attività, ecc.) coinvolte nella gestione delle informazioni. Sono esclusi dall'ambito della presente Policy gli aspetti relativi alla sicurezza sul

lavoro, alla tutela della salute, alla tutela ambientale e, in generale, alla protezione di asset tangibili e intangibili che non rientrano nel patrimonio informativo dell'Organizzazione, i quali possono essere coperti da policy separate e specifiche. La presente versione della Policy si applica al perimetro italiano delle entità AVG.

Il raggiungimento degli impegni sanciti da tale Policy è assicurato attraverso un modello organizzativo ben strutturato che assegna ruoli e responsabilità. In particolare, il Consiglio di Amministrazione è responsabile per l'implementazione delle misure espresse dalla Policy, oltre ad identificare gli obiettivi da perseguire in materia di Sicurezza delle Informazioni, approvare le misure di gestione del rischio di cybersicurezza adottate dall'Organizzazione e ricevere aggiornamenti periodici su eventuali incidenti. Il Consiglio di Amministrazione è supportato dal Delegato alla Sicurezza delle Informazioni nominato dal Consiglio (Delegato) il quale ha la responsabilità di porre in essere tutte le azioni ritenute necessarie o opportune nell'interesse della Società in relazione alla gestione e all'implementazione di iniziative di Sicurezza delle Informazioni, dalla Security Steering Committee, la quale supporta l'approvazione di misure tecniche e organizzative finalizzate alla gestione e al monitoraggio della sicurezza delle informazioni all'interno dell'Organizzazione. Per implementare i principi di sicurezza definiti nella presente Policy, Antares Vision ha istituito e implementato un ISMS/SGSI finalizzato a preservare la sicurezza delle informazioni e degli asset aziendali e a garantire, per ciascuna risorsa: protezione in termini di riservatezza, integrità, disponibilità, tracciabilità e accountability lungo l'intero ciclo di vita, nonché un ISMS/SGSI Manager nominato dal CEO dell'Organizzazione, responsabile del coordinamento della definizione, implementazione, mantenimento e miglioramento continuo dell'ISMS/SGSI, in conformità con la Policy di Sicurezza dell'Organizzazione e con gli standard applicabili.

La Policy in questione è stata redatta in conformità al Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, nonché le pertinenti misure nazionali di attuazione e le determinazioni emesse dalle autorità di controllo competenti, al Codice Privacy (D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e s.m.i.), al D.Lgs. 138/2024 di attuazione della Direttiva NIS2 sulle misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell'Unione, al AI Act: Regolamento (UE) 2024/1689 e alla Legge n. 132 del 23 settembre 2025.

#### **Regolamento dell'utilizzo degli Strumenti Informatici di Antares Vision S.p.A.**

Il presente Regolamento ha lo scopo di disciplinare l'utilizzo degli strumenti informatici ed elettronici, nonché il trattamento delle informazioni riservate in essi contenute, resi disponibili per l'utilizzo da parte dell'Organizzazione e mira a individuare le misure logiche e tecniche adottate per limitare l'utilizzo non autorizzato di tali strumenti e a delineare le specifiche tecniche e le modalità di esecuzione dei controlli sugli Strumenti informatici.

L'obiettivo primario di tale Regolamento è quello di garantire la protezione e la tutela delle informazioni che vengono trattate dall'Organizzazione, quali proprietà intellettuale, know-how proprietario, informazioni commerciali e finanziarie, ma anche informazioni relative ai dipendenti, a clienti, fornitori e partner. Per questo il Regolamento definisce i principi chiave per la sicurezza delle informazioni: riservatezza, integrità e disponibilità

per gli utenti autorizzati. Promuovendo la cultura della sicurezza delle informazioni Antares Vision contribuisce inoltre a prevenire minacce e attacchi informatici e garantire una risposta pronta in caso di incidenti.

Il campo di applicazione del presente regolamento comprende sia le infrastrutture IT (Information Technology) che quelle OT (Operational Technology). Il presente regolamento si applica a tutti gli utenti, limitatamente al perimetro delle entità italiane di Antares Vision Group.

Il regolamento in questione è stato redatto in conformità al Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, nonché le pertinenti misure nazionali di attuazione e le determinazioni emesse dalle autorità di controllo competenti, al Codice Privacy (D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e s.m.i.), al D.Lgs. 138/2024 di attuazione della Direttiva NIS2 sulle misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell'Unione, alla Direttiva (UE) 2022/2555 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022 e alla Legge 300/1970 - "Statuto dei Lavoratori" (lo Statuto) Articolo 4, commi 2 e 3, (It.) e alle disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica è il delegato del Board per i temi di IT e sicurezza.

#### **Politica Accessi e Identificazione del Personale**

In coerenza con il tema di salute e sicurezza, Antares Vision ha pubblicato a maggio 2025 una policy per la gestione degli accessi nelle sedi italiane del Gruppo, con l'obiettivo di garantire la sicurezza delle persone, dei beni aziendali e delle informazioni. La sicurezza fisica all'interno dei locali aziendali è garantita mediante un sistema di identificazione rigoroso, che prevede l'uso obbligatorio e l'esposizione di un badge per ogni individuo che acceda agli spazi aziendali.

Tale Policy si applica a tutti coloro che accedono agli spazi aziendali, siano essi dipendenti, collaboratori continuativi o visitatori.

La responsabilità dell'applicazione di questa policy è suddivisa tra le diverse funzioni che si interfacciano con gli accessi negli edifici e del corretto funzionamento e distribuzione dei badge, quali Font Office, HR, Divisione IT&BP, lo stesso personale dipendente in caso di visitatori, e il personale di magazzino.

#### **Politica Aziendale in Materia di Contrasto e Controllo del Fumo**

In linea con l'impegno di Antares verso la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, ha adottato la presente Politica in materia di contrasto e controllo del fumo, al fine di proteggere la salute e migliorare il clima aziendale. Tale policy è stata elaborata con il contributo delle funzioni aziendali competenti, del Medico Competente e Coordinatore e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ed ha come obiettivo la tutela dei non fumatori, che hanno diritto a spazi liberi da fumo e vapori, la tutela della Salute come da D.Lgs 81/2008 in relazione al rischio chimico o, meglio, al rischio di inalazione di sostanze pericolose (Titolo IX, capo I) sia direttamente (fumo

di sigaretta con tutte le sue componenti nocive e/o cancerogene) sia come vettore di inalazione delle sostanze pericolose presenti negli ambienti di lavoro (concetto di igiene del lavoro), la riduzione del rischio di incendio provato dai mozziconi abbandonati, e benessere e rispetto reciproco, grazie a comportamenti chiari, cortesi e coerenti in tutte le sedi.

La Policy si applica a tutte le persone che accedono agli spazi aziendali: dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e visitatori. Le stesse regole si applicano anche durante eventi aziendali in spazi terzi e a bordo dei veicoli aziendali.

La policy di riferimento è condivisa nell'intranet aziendale, illustrata durante l'onboarding e richiamata periodicamente. Sono inoltre previsti momenti formativi dedicati a dirigenti, preposti e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con l'obiettivo di garantire una corretta applicazione della Politica e una gestione efficace delle situazioni di non conformità.

Il rispetto della Politica è responsabilità di tutti. I preposti e i responsabili hanno il compito di ricordare le regole e di intervenire quando serve, con equilibrio e buon senso.

### **Codice di Condotta dei Fornitori**

A dicembre 2025 Antares Vision ha elaborato un Codice di Condotta per i Fornitori che definisce le basi per i rapporti di approvvigionamento di beni e servizi per tutti i fornitori del Gruppo.

Tale Codice sancisce gli impegni che i fornitori devono assumere per allinearsi ai valori e i principi del Gruppo, tra cui evitare qualsiasi conflitto di interesse, meccanismi del libero mercato e i principi della leale concorrenza, protezione e utilizzo delle informazioni, diritti e standard dei lavoratori, tra cui lavoro minorile e lavoro forzato, salvaguardia dell'ambiente e trade compliance, nonché il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

Il presente Codice è allineato e costituisce parte integrante delle politiche adottate e attuate dal Gruppo Antares Vision, rafforzando e integrando sia il codice etico adottato dal Gruppo Antares Vision (il "Codice Etico"), sia le policy già in atto a livello dello stesso, quali: la Policy in materia di Diritti Umani, la Policy in materia di Diversità, Equità e Inclusione, nonché la Policy Anti-Corruzione.

Il Codice è disponibile sulle piattaforme interne aziendali ed è in fase di revisione finale per essere in seguito condiviso con i fornitori del Gruppo.

Per maggiori dettagli riguardo alle Policy in materia di Anti-Corruzione e Codice Etico si rimanda al capitolo Informazioni sulla Governance – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità. Per la politica di remunerazione si rimanda al capitolo Informazioni generali GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione.

Le politiche sono pubblicate sul sito internet di Antares Vision Group (Documenti Societari | Policies di Gruppo), in versione italiana e inglese al fine di agevolarne la consultazione, o sull'Intranet aziendale. In ogni caso, si precisa

che Antares Vision Group si impegna a sviluppare adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione relativi alle Policy redatte, con l'obiettivo di rafforzare la propria cultura interna e promuovere valori quali l'inclusione, l'uguaglianza e la non discriminazione e per aumentarne la consapevolezza nell'intero gruppo.

Inoltre, al fine di promuovere comportamenti coerenti con quelli adottati dall'intero gruppo, le Policy Globali sono portate a conoscenza delle Società Collegate, alle quali è richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e conoscenza delle stesse, con l'impegno di rispettare i principi ivi contenuti.

Esse hanno come obiettivo quello di esplicitare gli impegni del Gruppo e di disciplinare azioni e comportamenti in merito alla totalità delle attività e ai rapporti di business dell'organizzazione, ponendo come obiettivo la tutela del Gruppo e di tutti i suoi stakeholder.

I parametri di applicazione delle politiche sono stati definiti attraverso l'implementazione di specifici processi di monitoraggio e rendicontazione, nonché attraverso la promozione dei contenuti all'interno del Gruppo attraverso specifici programmi di formazione. Il Gruppo Antares Vision, infatti, promuove la conoscenza delle politiche e procedure adottate a tutti i destinatari attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e sensibilizzazione relativi ai contenuti e all'applicazione delle stesse. Le politiche adottate da AV Group, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, vengono illustrate a tutti gli alti dirigenti della capogruppo e delle società controllate attraverso l'organizzazione di sessioni informative e di formazione svolte di persona e online.

In linea con quanto riportato nel Codice Etico, i dirigenti sono responsabili, sia individualmente che collettivamente, dell'impegno a garantire una condotta etica e rispettosa. Essi hanno, inoltre, il dovere di assicurare il mantenimento di tali standards nella loro area di responsabilità e di prendere le misure adeguate qualora ciò non si verifichi. In ogni caso, ciascuno è individualmente responsabile del rispetto di tali principi e dovrà chiedere chiarimenti quando appropriato.

Antares Vision Group allinea i propri impegni in termini di policy allo sviluppo del proprio modello di analisi e gestione dei rischi, che integra una valutazione degli impatti economici, ambientali e sociali, frutto dell'interazione con le principali funzioni responsabili del Gruppo.

Sono, infine, adottate specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per suo conto o nel suo ambito, alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento previste dalle politiche e procedure adottate.

#### **1.1.5.2.2. Azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti**

Le azioni del 2025 sono state rendicontate nel paragrafo 1.1.6.2. MDR-M Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi e all'interno di ciascun ESRS tematico di riferimento.

### 1.1.6. Metriche e obiettivi

#### 1.1.6.1. MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti




Le metriche utilizzate per valutare la performance e l'efficacia di rischi, impatti e opportunità corrispondono a quelle definite negli ESRS. Per maggiori dettagli sulle scale utilizzate si rimanda al DR IRO 53. Inoltre, si specifica che non sono state definite metriche specifiche per il Gruppo, tratte da altre fonti o sviluppate internamente.

Si rimanda alle successive sezioni tematiche per maggiori informazioni sulle metodologie e sulle assunzioni alla base delle metriche utilizzate.

Nessuna delle metriche utilizzate è stata convalidata da un ente esterno diverso dal soggetto che rilascia l'attestazione della conformità.

#### 1.1.6.2. MDR-T - Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi

Antares Vision ha integrato nel proprio piano industriale una serie di aspetti ESG chiave da gestire, attraverso la definizione di obiettivi strategici di sostenibilità integrando, di fatto, la strategia ESG 2026-2030 già menzionata. La tabella seguente riporta una sintesi di temi materiali, aspetti da gestire e obiettivi.

Area	Goals
<b>Environment</b> 	<b>Cross</b> Identification of a Data Owner for each environmental material topic in each Company
	<b>Climate change</b> Increase renewable energy sources Promote an energy-saving culture Reduce organizational carbon footprint Reduce product carbon footprint Develop new energy efficiency solutions
	<b>Circular economy</b> Promote circular economy principles Develop environmentally compatible products Track raw materials used
	<b>Pollution</b> Safeguard air quality
<b>Governance</b> 	<b>Business conduct</b> Maintain high ethical standards and condemn corruption Ensure the Group's financial sustainability Strengthen sustainability governance at top management level Enhance sustainability governance and communication
<b>Social</b> 	<b>Affected communities</b> Develop educational and social inclusion projects
	<b>Consumers and end users</b> Improve product quality and safety
	<b>Own workforce</b> Define and implement workplace safety risk mitigation procedures Ensure equal pay for equal work, regardless of gender Foster internal workforce development Promote work-life balance Ensure healthy working conditions aligned with labor rights
	<b>Own workforce / Workers in the value chain / Consumers/ end users</b> Ensure data security in company processes
	<b>Workers in the value chain</b> Launch a strategic supplier engagement program on ESG criteria (Sustainable Procurement) Launch a strategic supplier evaluation program based on ESG criteria (Sustainable Procurement)

L'ambito degli obiettivi strategici riguarda le attività dell'impresa e non è esteso alla catena del valore a monte e/o a valle. Gli obiettivi strategici sopra riportati, seppure non basati su dati scientifici certi e non presentando le caratteristiche di misurabilità e di orientamento ai risultati, sono stati definiti al fine di monitorare l'efficacia delle azioni volte ad affrontare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti.

Infine, Antares Vision nell'ultimo trimestre 2025 ha predisposto un Piano di Sostenibilità che vede coinvolte le diverse aree aziendali e che è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2026. Il Piano di Sostenibilità prevede obiettivi e azioni collegati ai temi materiali individuati nell'analisi di doppia

rilevanza. Nel processo di definizione degli obiettivi sono stati coinvolte le principali funzioni responsabili di ciascuna area. Si specifica che gli obiettivi identificati nel Piano non sono relazionati alle politiche del Gruppo. Si segnala che, essendo il Piano di Sostenibilità del Gruppo stato recentemente definito, non tutti gli obiettivi hanno ad oggi metriche misurabili associate in quanto sono ancora in corso studi di fattibilità e valutazioni.

Per ogni obiettivo è stata definita un'azione specifica e il riferimento della timeline di attuazione, la funzione responsabile per il conseguimento di tale azione e dei target KPI per la misurazione dell'azione. Le azioni da sviluppare nell'ambito del Piano di Sostenibilità sono state suddivise in: progetti di miglioramento delle performance ESG; Analisi e studi preliminari per sviluppare dati e informazioni sulle performance ESG e Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei macro-obiettivi individuati e i relativi ESRS di riferimento:

ESRS	L2/L3	MACRO-OBIETTIVI	
E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Ridurre le emissioni di GHG derivanti dalle attività e dai prodotti dell'azienda.	Migliorare le prestazioni ambientali e la rendicontazione dei KPI ambientali
E1	Energia	Ridurre i consumi energetici, favorendo soluzioni efficienti e la diffusione della cultura del risparmio energetico al fine di consentire la riduzione delle emissioni di GHG e gli impatti sul cambiamento climatico.	
E2	Lotta all'inquinamento dell'aria	Limitare l'inquinamento di aria.	
E5	Rifiuti	Promuovere una gestione efficiente del fine vita dei prodotti, in base ai principi dell'economia circolare.	
E5	Afflussi di risorse	Introduzione di materiali ecosostenibili e di una migliore tracciatura delle materie prime assicurando il rispetto degli standard di qualità e la limitazione degli impatti ambientali.	
S1	Salute e sicurezza	Assicurare un luogo di lavoro sicuro e salutare, promuovendo procedure e programmi di gestione della salute e della sicurezza strutturati.	
S1	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Garantire un adeguato equilibrio tra vita privata e vita professionale all'interno della Società.	
S1	Condizioni di lavoro della forza lavoro propria	Garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori all'interno della propria forza lavoro.	
		Garantire una continuità economica stabile e sostenibile per lo sviluppo della società e il mantenimento della forza lavoro propria.	
S1	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Garantire un ambiente di lavoro egualitario eliminando la disparità di genere e il Gender Pay Gap all'interno del Gruppo.	
S1	Formazione e sviluppo di competenze	Promuovere e rafforzare lo sviluppo del capitale umano attraverso percorsi di sviluppo e potenziamento delle competenze, adeguata formazione e piani di carriera coerenti con le potenzialità di ciascuna risorsa.	
S1	Riservatezza	Promuovere e garantire il rispetto dei diritti connessi al lavoro e, in generale, la sicurezza dei dati conservati nei database dell'azienda.	
S2	Condizioni di lavoro nella catena del valore	Promuovere la gestione sostenibile della catena di fornitura, tenendo in considerazione i criteri ambientali e sociali nella selezione dei fornitori e impegnandosi a gestire i rischi ambientali e sociali lungo l'intera catena di approvvigionamento.	
S3	Impatti legati al territorio	Supportare le comunità locali attraverso iniziative locali, progetti e donazioni.	
S4	Sicurezza e sicurezza dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Assicurare la salute e la sicurezza degli utilizzatori finali attraverso prodotti e processi conformi agli standard normativi, etici e qualitativi, al fine di tutelare il benessere delle persone, rafforzare la fiducia da parte del cliente e sostenere la competitività aziendale.	
G1	Cultura d'impresa	Garantire una condotta etica del business che comprenda la lotta contro la corruzione e la qualità dei rapporti con i clienti, i fornitori, i dipendenti e le comunità interessate dalle attività dell'impresa.	
		Garantire l'efficacia degli organi di amministrazione, gestione e controllo dell'impresa per quanto riguarda le questioni di sostenibilità.	
		Rafforzare e diffondere la cultura d'impresa e l'impegno preso verso le questioni di sostenibilità, sia internamente che con i propri stakeholder esterni.	
G1	Corruzione attiva e passiva	Garantire una condotta etica del business che comprenda la lotta contro la corruzione	

Per maggiori dettagli si rimanda all'interno dei singoli ESRS tematici.

## 2. INFORMAZIONI AMBIENTALI

### 2.1 Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852

In linea con la strategia per il raggiungimento degli obiettivi del Green Deal Europeo, l'Unione Europea ha introdotto la propria Tassonomia attraverso il Regolamento (EU) 2020/852 (di seguito "Regolamento"). Tale Regolamento stabilisce un sistema di classificazione europeo per le attività economiche considerate sostenibili dal punto di vista ambientale in relazione al contributo sostanziale apportato ad almeno uno dei sei obiettivi climatici e ambientali definiti dall'art. 9 del Regolamento:

- **Mitigazione dei cambiamenti climatici:** obiettivo di stabilizzazione delle concentrazioni di gas a effetto serra nell'atmosfera al livello che impedisce pericolose interferenze di origine antropica con il sistema climatico in linea con l'obiettivo di temperatura a lungo termine dell'accordo di Parigi;
- **Adattamento ai cambiamenti climatici:** obiettivo di riduzione sostanziale del rischio di effetti negativi del clima attuale e del clima previsto per il futuro sull'attività economica, sulle persone, sulla natura o sugli attivi;
- **Uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine:** obiettivi di conseguimento di un buono stato dei corpi idrici, compresi i corpi idrici superficiali e quelli sotterranei e/o prevenzione del deterioramento di corpi idrici che sono già in buono stato e/o conseguimento del buono stato ecologico delle acque marine e/o prevenzione del deterioramento di acque marine;
- **Transizione verso l'economia circolare:** obiettivo di utilizzo più efficiente delle risorse naturali attraverso la riduzione dell'uso di materie prime primarie e l'aumento della durabilità, riparabilità, riutilizzabilità e riciclabilità dei prodotti;
- **Prevenzione e riduzione dell'inquinamento:** obiettivo di limitazione dell'emissione di inquinanti nell'aria, nell'acqua o nel suolo, diverse dai gas a effetto serra, riducendo al minimo gli effetti negativi per la salute umana e l'ambiente;
- **Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi:** obiettivi di protezione, conservazione o ripristino della biodiversità e/o conseguimento di una buona condizione degli ecosistemi, e/o protezione degli ecosistemi già in buone condizioni.

Sulla base dell'art.3 del Regolamento, un'attività economica viene considerata e classificata come ecosostenibile (c.d. "allineata"), se:

- **Contribuisce in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi** definiti dall'art. 9 del Regolamento;
- **Non impatta negativamente in maniera significativa** (c.d. principio **Do No Significant Harm – "DNSH"**) su alcuno dei sei obiettivi dichiarati nell'art.9;
- **Viene intrapresa nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori**, previsti dall'art. 18 del Regolamento, e riconoscendo l'importanza dei diritti e delle norme internazionali (tra cui OCSE, ONU, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e Carta internazionale dei diritti dell'uomo);

L'applicazione pratica del regolamento sulla Tassonomia UE, nonché i dettagli operativi necessari per la sua attuazione, sono definiti all'interno dei seguenti Regolamenti Delegati:

- a) **Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 – “Climate Delegated Act”:** stabilisce i criteri per le attività che contribuiscono agli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. Questi criteri definiscono quali attività economiche sono considerate sostenibili ai fini della riduzione delle emissioni di gas serra e/o all'adattamento da parte delle imprese agli effetti del cambiamento climatico.
- b) **Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 – “Disclosure Act”:** disciplina il contenuto e le modalità e gli obblighi di rendicontazione in osservanza del Regolamento sulla Tassonomia UE;
- c) **Complementary Climate Delegated Act:** stabilisce le attività economiche nel settore del Gas e del Nucleare che possono svolgere un ruolo nella transizione a vantaggio degli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici;
- d) **Regolamento Delegato (UE) 2023/2486 – “Environment and Climate Delegated Act”:** definisce i criteri tecnici per determinare il contributo di un'attività agli obiettivi di “Uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine”, “Transizione verso l'economia circolare”, “Prevenzione e riduzione dell'inquinamento” e “Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi”; integra il precedente Regolamento Delegato 2021/2139.
- e) **Regolamento Delegato (UE) 2026/73,** adottato dalla Commissione Europea il 4 luglio 2025 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea in data 8 gennaio 2026: semplifica gli obblighi di reporting, riducendo il numero dei dati da comunicare e introducendo il concetto di soglia di materialità; modifica alcuni technical screening criteria e modifica alcuni criteri DNSH – “Do no significant harm”, in particolare quelli relativi alla prevenzione e alla riduzione dell'inquinamento.

### Valutazione delle attività ammissibili del Gruppo Antares Vision

A livello metodologico, alla luce della normativa, il Gruppo Antares Vision ha condotto un'analisi delle attività delle proprie controllate al fine di identificare quali tra queste potessero coincidere con una o più attività incluse nei Regolamenti Delegati (vagliando, laddove necessario, i codici NACE inclusi nella descrizione) e, di conseguenza, apportare un potenziale contributo sostanziale ad uno o più tra gli obiettivi di mitigazione e/o di adattamento ai cambiamenti climatici e/o uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, e/o transizione verso l'economia circolare e/o prevenzione e controllo dell'inquinamento, e/o protezione della biodiversità e della salute degli eco-sistemi secondo la normativa europea. In base agli esiti dell'analisi di ammissibilità condotta, sono state identificate come ammissibili all'obiettivo di “Transizione verso l'economia circolare” le seguenti attività contenute all'interno del Regolamento Delegato 2021/2186:

- Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati;
- Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione;
- Vendita di parti di ricambio;
- Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.

Rispetto al periodo di rendicontazione 2025 l'attività “Vendita di parti di ricambio” non sono state incluse nell'analisi di ammissibilità e allineamento in quanto il valore cumulato di fatturato, CapEx e OpEx risulta inferiore al 10% dei rispettivi denominatori.

## **Valutazione delle attività allineate del Gruppo Antares Vision**

Sulla base dell'analisi dei "TSC" applicabili a ciascuna attività valutata come ammissibile (c.d. "Taxonomy eligible"), condotta con i Responsabili delle singole società, è stata valutata la presenza dei requisiti necessari per determinarne l'allineamento integrale o parziale secondo le condizioni stabilite dal Regolamento, ossia la presenza di un contributo sostanziale al raggiungimento ad almeno uno degli obiettivi indicati dalla Tassonomia UE (di cui all'art. 9) nel rispetto del principio Do No Significant Harm – "DNSH" (di cui all'art.17) applicato agli obiettivi ambientali restanti e delle garanzie minime di salvaguardia previste all'art. 18 secondo le modalità descritte in dettaglio nell'art.3 del Regolamento.

Antares Vision Group è abilitatore della sostenibilità, attraverso l'offerta di tecnologie per il controllo di qualità dei prodotti (Inspection) e il loro tracciamento (Track&Trace) attraverso la fabbricazione di componenti hardware e lo sviluppo di software; nonostante le soluzioni di AV Group possano teoricamente contribuire all'obiettivo di "Transizione verso l'economia circolare", gli attuali dati disponibili e le valutazioni svolte non consentono, allo stato attuale, di ritenere le attività di AV Group come formalmente allineate.

Il Gruppo Antares Vision si è orientato verso la scelta di considerare prudenzialmente le proprie attività incluse nell'elenco della Tassonomia UE soltanto come ammissibili, senza rilevare alcun caso di allineamento totale o parziale.

Di seguito si riporta la sintesi per ciascuna delle condizioni del Regolamento analizzate per valutare l'eventuale allineamento delle attività del Gruppo Antares:

### **Contributo sostanziale**

Nel corso dell'esercizio sono stati condotti specifici assessment per valutare il contributo sostanziale attraverso questionari strutturati inviati a ciascuna società applicabile. I questionari sono stati predisposti in coerenza con i Technical Screening Criteria previsti all'interno del Regolamento Delegato (UE) 2023/2486 – "Environment and Climate Delegated Act", al fine di valutare il contributo sostanziale delle attività ammissibili individuate all'obiettivo di transizione verso l'economia circolare. Dall'analisi delle risposte pervenute, è emerso che, allo stato attuale, non sussistono tutti gli elementi per confermare la sussistenza di contributo sostanziale a beneficio dell'obiettivo di economia circolare, in quanto le società rispettano e/o documentano solo parzialmente i requisiti tecnici previsti.

### **Rispetto del principio DNSH**

Data l'assenza di contributo sostanziale, conditio sine qua non per considerare un'attività ecosostenibile, non è stata svolta un'approfondita valutazione del principio DNSH – Do Not Significant Harm. Inoltre, sulla base della documentazione al momento disponibile, non è possibile suffragare con elementi probatori il rispetto del principio DNSH riferito agli obiettivi di adattamento climatico e biodiversità degli ecosistemi secondo quanto previsto dagli Annex (A) e (D) del Regolamento: il Gruppo Antares, ad oggi, non svolge delle analisi di rischio fisico climatico sui propri asset produttivi e di valutazione di impatto ambientale.

## **Rispetto delle garanzie minime di salvaguardia nel Gruppo Antares Vision**

Le Garanzie minime di salvaguardia o Minimum Social Safeguards – “MSS” – della Tassonomia UE rappresentano un insieme di principi e criteri fondamentali che devono essere rispettati dalle attività economiche per essere considerate ambientalmente sostenibili. Questi standard si riferiscono a diritti umani, buone pratiche lavorative e principi di buona governance; tra le salvaguardie minime sono inclusi:

1. *Rispetto dei diritti umani e del lavoro, secondo le convenzioni internazionali.*
2. *Rispetto delle leggi nazionali ed europee contro la corruzione e il trattamento discriminatorio.*
3. *L'adozione di pratiche aziendali che promuovano la trasparenza e la responsabilità.*

Le garanzie minime di salvaguardia della tassonomia dell'UE si basano anche su principi di diritto internazionale e su norme internazionali riconosciute. Ai sensi dell'articolo 18, paragrafo 1 del Regolamento, per «garanzie minime di salvaguardia» si intendono le procedure di dovuta diligenza e di riparazione attuate da un'impresa che svolge un'attività economica al fine di garantire l'allineamento con:

Linee guida dell'ONU su imprese e diritti umani (UNGP): specificano una norma di condotta per le imprese al fine di prevenire le violazioni dei diritti umani e affrontano i rischi potenziali derivanti dalle attività economiche svolte dalle imprese. La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani fa riferimento ai diritti riconosciuti a livello internazionale,

Linee guida dell'OCSE: riuniscono tutti gli ambiti tematici della condotta d'impresa responsabile e della gestione responsabile della catena di approvvigionamento. Tale documento raccomanda altresì alle imprese di applicare buone prassi in materia di governo societario, compresa la dovuta diligenza.

Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL): trattati internazionali sottoposti alla ratifica degli Stati membri che definiscono le direttive per orientare le politiche e le attività nazionali in tema di condizioni di lavoro;

Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

L'applicazione delle MSS rispetto al Regolamento sulla Tassonomia UE è anche normata e indirizzata all'interno della “Relazione finale sulle clausole minime di salvaguardia” pubblicata nell'ottobre 2022 dalla Platform on Sustainable Finance (PSF).

Nonostante il rispetto delle garanzie sia sostanzialmente garantito all'interno del Gruppo dalla presenza di Codice Etico, dalle Policy divulgate, nonché da un sistema di segnalazione improntato alla massima trasparenza dal quale non emergono casi di violazione rilevanti, dal punto di vista formale non è stato possibile attestarli attraverso specifici Ethics Audit di compliance verso le normative suesposte; il Gruppo sta attivamente avviando dei processi di assessment formalizzati volti a dimostrare in maniera oggettiva la grande attenzione verso le tematiche dei diritti umani.

## Accounting Policy

In base alle indicazioni riportate nell'Allegato I del Regolamento Delegato 2178/2021 2021 ed alle modifiche introdotte dal Regolamento Delegato (UE) 2026/73, sono stati estratti dai sistemi di contabilità generale e di contabilità analitica della Capogruppo i dati economici e patrimoniali per il calcolo e la rendicontazione dei KPI previsti dal Regolamento.

Come prescritto dagli Annexes del Delegated Act del Regolamento Europeo 2020/852, vengono di seguito descritte le modalità di definizione e calcolo dei KPI di "Fatturato", "Spese in conto capitale (CapEx)" e "Spese operative (OpEx)", sulla base delle attività classificate come ammissibili "c.d. "eligible") ed allineate (c.d. "aligned") ai fini del Regolamento.

Nello specifico:

- **Calcolo del KPI "Fatturato"** paragrafo 1.1.1. "KPI relativo al fatturato" del Regolamento Delegato 2021/2178): al numeratore, è stata considerata la somma dei ricavi netti derivanti dalla vendita di prodotti e dalla prestazione di servizi (anche immateriali) in conformità con lo IAS 1 par. 82(a) associati ad attività economiche allineate o ammissibili alla tassonomia divisa per i ricavi netti (denominatore) ai sensi dell'art.2, punto 5, della Direttiva 2013/34/EU
- **Calcolo del KPI "Spese in conto capitale (CapEx)":** al denominatore (paragrafo 1.1.2.1. "Denominatore" del Regolamento Delegato 2021/2178) è stata tenuta in considerazione la somma di tutti gli incrementi tangibile e intangibile di stato patrimoniale (inclusi i diritti d'uso derivanti da IFRS 16), avvenuti nell'arco dell'anno di rendicontazione 2024, considerati prima dell'ammortamento, della svalutazione e di qualsiasi rivalutazione (compresi quelli derivanti da rideterminazioni e riduzioni di valore, per l'esercizio in questione, ed escluse le variazioni del fair value). Il denominatore comprende anche gli incrementi agli attivi materiali e immateriali derivanti da aggregazioni aziendali. Le spese in conto capitale includono i costi contabilizzati secondo *i seguenti standard contabili*:
  - IAS 16 «Immobili, impianti e macchinari», punto 73, lettera e), sottopunti i) e iii);
  - IAS 38 «Attività immateriali», punto 118, lettera e), sottopunto i);
  - IAS 40 «Investimenti immobiliari», punto 76, lettere a) e b) (per il modello del fair value);
  - IAS 40 «Investimenti immobiliari», punto 79, lettera d), sottopunti i) e ii) (per il modello del costo);
  - IAS 41 «Agricoltura», punto 50, lettere b) ed e);
  - IFRS 16 «Leasing», punto 53, lettera h).

I leasing che non determinano la rilevazione di un diritto di utilizzo sull'attivo non vengono conteggiati come spese in conto capitale.

Al **numeratore** (paragrafo 1.1.2.2. "Numeratore" del Regolamento Delegato 2021/2178), è stata inclusa la parte di spese in conto capitale che soddisfano una delle seguenti condizioni:

- a) sono relative ad attivi o processi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia (CapEx Tipo A);
- b) fanno parte di un piano volto ad espandere le attività economiche allineate alla tassonomia o a consentire alle attività economiche ad essa ammissibili di allinearsi alla tassonomia (CapEx Tipo B);

Il piano CapEx di cui al punto b) deve soddisfare le condizioni seguenti:

- il piano mira a espandere le attività economiche allineate alla tassonomia dell'impresa o a migliorare le attività economiche ammissibili alla tassonomia per allinearle ad essa entro un termine di cinque anni;
  - il piano è pubblicato a livello aggregato per attività economica ed è approvato, direttamente o per delega, dall'organo di amministrazione dell'impresa non finanziaria.
- c) sono relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia e a singole misure che consentono alle attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio o di conseguire riduzioni dei gas a effetto serra, in particolare le attività elencate all'allegato I, punti da 7.3 a 7.6, del Regolamento Delegato sul clima, nonché altre attività economiche elencate negli atti delegati adottati in applicazione dell'articolo 10, paragrafo 3, dell'articolo 11, paragrafo 3, dell'articolo 12, paragrafo 2, dell'articolo 13, paragrafo 2, dell'articolo 14, paragrafo 2, e dell'articolo 15, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2020/852, purché tali misure siano attuate e rese operative entro 18 mesi (CapEx Tipo C).

Inoltre, come esplicitato all'interno della Comunicazione 385-01 Commissione Europea – "Prima comunicazione" FAQ 11, il numeratore comprende anche le spese in conto capitale che soddisfano le seguenti condizioni:

- spese in conto capitale relative ad attivi o processi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia (CapEx Tipo A);
- spese in conto capitale che fanno parte di un piano volto ad espandere le attività economiche ammissibili alla tassonomia o consentire alle attività economiche ammissibili alla tassonomia di allinearsi alla tassonomia (CapEx Tipo B).

Per spese in conto capitale della categoria Tipo C la valutazione si concentra sui prodotti e sulle singole misure, non sull'attività economica obiettivo per la quale sono sostenute le spese. Non rientrano nella categoria Tipo C le spese per attivi o processi che potrebbero essere utili per consentire all'attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio ma che non sono attività elencate nel Regolamento Delegato «Clima».

➤ **Calcolo del KPI "Spese operative (OpEx)":** al denominatore (paragrafo 1.1.3.1. "Denominatore" del Regolamento Delegato 2021/2178) si tiene in considerazione la somma delle spese operative associate alla ricerca e sviluppo, misure di ristrutturazione e/o rinnovamento di edifici, locazione a breve termine, manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari, a opera dell'impresa o di terzi, necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali obiettivi; al numeratore (paragrafo 1.1.3.2 "Numeratore" del Regolamento Delegato 2021/2178), si includono le spese operative che soddisfano una delle seguenti condizioni:

- a) sono relative ad attivi o processi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia, comprese le esigenze formative e altre esigenze di adattamento delle risorse umane, nonché ai costi diretti non capitalizzati di ricerca e sviluppo;
- b) sono relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia e a singole misure che consentono alle attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio o di conseguire riduzioni dei gas a effetto

serra, nonché a singole misure di ristrutturazione di edifici individuate negli atti delegati adottati in applicazione dell'articolo 10, paragrafo 3, dell'articolo 11, paragrafo 3, dell'articolo 12, paragrafo 2, dell'articolo 13, paragrafo 2, dell'articolo 14, paragrafo 2, e dell'articolo 15, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2020/852, purché tali misure siano attuate e rese operative entro 18 mesi.

Precisazioni sul denominatore del KPI "Spese Operative" (OpEx) Nella determinazione del denominatore, si considerano anche le indicazioni contenute nella Comunicazione C/2023/305 della Commissione Europea - Seconda comunicazione della Commissione - di cui ai punti 32) e 33) nonché della nota (16) riportata nella comunicazione 2022/C 385/01 della Commissione Europea - prima comunicazione. Nello specifico, in base a quanto indicato nel punto 12. vengono escluse le seguenti voci di costo:

- Spese generali - Materie prime
- Costo del dipendente per il funzionamento del macchinario
- Costi di gestione di progetti di ricerca e sviluppo
- Elettricità, fluidi o reagenti necessari per il funzionamento di immobili, impianti e macchinari

Le spese di manutenzione e riparazione e qualsiasi altra spesa diretta al denominatore del KPI relativo alle spese operative si riferiscono principalmente ad attivi fisici, ma possono anche essere pertinenti anche per gli attivi immateriali (ad esempio diritti d'uso, software).

### Quota di fatturato, spese in conto capitale (CapEx), spese operative (OpEx) derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia – Informativa per l'anno 2025 (KPI di sintesi)

Esercizio finanziario (2025)				Scomposizione per obiettivo ambientale delle attività allineate alla tassonomia										Attività allineate alla tassonomia nell'esercizio finanziario precedente (2024)	
KPI	Totale	Quota di attività ammissibili alla tassonomia	Attività allineate alla tassonomia	Quota di attività allineate alla tassonomia	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità	Quota di attività abilitanti	Quota di attività di transizione	Attività non valutate considerate non rilevanti	Quota di attività allineate alla tassonomia nell'esercizio finanziario precedente (2024)	Quota di attività allineate alla tassonomia nell'esercizio finanziario precedente (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Totale		%	€	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	€	%
Fatturato	204.110	98%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0	0%
CapEx	11.529	100%	295	2,6%	2,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
OpEx	3.025	%	0	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%

### KPI relativo al fatturato

#### Denominatore Fatturato

Il denominatore è stato ricavato dalla somma dei ricavi di contabilità analitica (centri di ricavo utilizzati dal controllo di gestione del Gruppo) in quadratura con i dati contabili del bilancio consolidato del Gruppo Antares Vision per l'anno di rendicontazione 2025. I ricavi riportati si riferiscono alla vendita di beni e di servizi, al netto di sconti, IVA o qualsiasi altra imposta diretta. In dettaglio, sono state incluse le seguenti voci di:

- "Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche", comprensiva dei seguenti centri di ricavo di natura caratteristica del Gruppo: "T&T", "Sistemi di ispezione", "Macchine di ispezione", "Macchine/Integrazioni" e "IMAC Change evolutive";

- "Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione", comprensiva dei seguenti centri di ricavo di natura caratteristica del Gruppo: "Maintenance" e "Service Maintenance Agreement";
- Vendita di parti di ricambio, comprensiva dei seguenti centri di ricavo di natura caratteristica del Gruppo: "Spare parts";
- Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati, comprensiva dei seguenti centri di ricavo di natura caratteristica del Gruppo: "L4 FMCG", "L4 LS&C/L5 Lifescience", "Agritech/Agrifood" e "Digital Healthcare".

Il dato complessivo dei centri di ricavo su esposti risulta in quadratura con le seguenti voci di ricavo all'interno del bilancio consolidato 2024 del Gruppo Antares Vision:

- Conto 31211 "Vendite Software";
- Conto 31212 "Vendite Macchine/Integrazioni"
- Conto 31213 "Vendite componenti"
- Conto 31214 "Vendite assistenza"
- Conto 31215 "Vendite altro"
- Conto 31216 "Vendite ricambi"
- Conto 31217 "Riparazioni"
- Conto 31252 "Resi su vendite"

Il denominatore totale include, inoltre, la voce altri proventi che non sono stati attribuiti ad attività ammissibili.

## **Numeratore Fatturato**

### **Quota di fatturato allineata alla tassonomia**

Non sono state individuate e riportate linee di fatturato riferite attività allineate alla tassonomia.

La voce di ricavo "Vendita di parti di ricambio", associata al centro di costo di Contabilità Analitica "Spare parts" non è stata assoggettata a valutazione di allineamento in quanto non materiale (incidenza sul totale ricavi inferiore al 10%) ai sensi delle modifiche disposte dal nuovo **Regolamento Delegato (UE) 2026/73**.

### **Quota di fatturato ammissibile alla tassonomia**

La presente sezione del modello include la quota di fatturato delle attività economiche ammissibili ma non allineate alla tassonomia secondo le modalità descritte in dettaglio nell'art.3 del Regolamento. L'analisi di ammissibilità è stata svolta per ciascun obiettivo ambientale; nello specifico, è stata valutata l'eventuale coincidenza delle attività del Gruppo con una o più attività incluse nei Regolamenti Delegati (vagliando, laddove necessario, i codici NACE inclusi nella descrizione). Dall'analisi sono emerse attività ammissibili con solo riferimento all'obiettivo di "Transizione verso l'economia circolare". Di seguito si riporta il dettaglio delle attività ammissibili individuate per ciascuna società del Gruppo in relazione alle specifiche linee di fatturazione:

#### **4.1 Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati**

## Descrizione attività

Software di tracciabilità e rintracciabilità e sistemi IT o OT sviluppati ai fini dell'identificazione, della tracciabilità e della rintracciabilità di materiali, prodotti e beni nelle rispettive catene del valore (compresi i passaporti digitali dei materiali e dei prodotti), con l'obiettivo chiave di sostenere la circolarità dei flussi di materiali e dei prodotti o altri obiettivi di cui al regolamento (UE) 2020/852.

- **Acsis:** sviluppo e vendita di software (L4) per la trasparenza della supply chain, gestione dati di tracciabilità, per un'ottimizzazione della gestione delle scorte connesse alla supply chain, e per una gestione integrata con sistemi ERP - L4;
- **Antares Vision Spa:** sviluppo e vendita di software e sistemi di tecnologia dell'informazione (IT) per la trasparenza della supply chain, gestione dati di tracciabilità, per un'ottimizzazione della gestione delle scorte connesse alla supply chain, e per una gestione integrata con sistemi ERP- L4;
- **Rfxcel Corporation:** sviluppo e vendita di software per Life Science and Food Beverage in grado di garantire la sicurezza dei medicinali e ottimizzarne le scorte lungo l'interna Supply Chain;
- **Ft System:** sviluppo e vendita di software per il confezionamento, dosaggio, controllo, la misurazione e la selezione di prodotti liquidi e solidi; i software sviluppati consentono di accogliere, trattare, trasferire e archiviare a distanza i dati provenienti da apparecchiature, prodotti o infrastrutture durante il loro utilizzo o funzionamento (L2-L3);
- **SmartPoint Technologies Private:** sviluppo e vendita di software di tipo Track&Trace (T&T) nel settore farmaceutico in grado di garantire la sicurezza dei medicinali e ottimizzarne le scorte lungo l'interna Supply Chain;
- **Tradeticity:** Sviluppo e gestione di software per processi di tracciabilità avanzata per un'ottimizzazione della gestione delle scorte connesse alla supply chain, e per una gestione integrata con sistemi ERP(L4);

### 5.1 Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione

## Descrizione attività

L'attività economica consiste nel prolungare la durata di vita dei prodotti mediante la riparazione, la riqualificazione o la rifabbricazione di prodotti che sono già stati utilizzati per lo scopo previsto da un cliente (persona fisica o giuridica)

- **Antares Vision do Brasil:** riparazione, riqualificazione di macchine elettroniche e sistemi di visione e tracciabilità;
- **Antares Vision France:** riparazione di apparecchiature ottiche, elettroniche, informatiche e periferiche;
- **Applied Vision Corporation:** riparazione e riqualificazione di sistemi di ispezione ad alta velocità per contenitori in vetro e metallo in ambito food & beverage;
- **Antares Vision India Private:** riparazione e riqualificazione di sistemi elettronici Track&Trace e di ispezione;
- **Antares Vision:** riparazione, riqualificazione di sistemi elettronici, elettro-ottici e automazione per il controllo di produzione;
- **Antares Vision Korea:** riparazione e riqualificazione di sistemi di ispezione ottici e sistemi di tracciamento per linee farmaceutiche;

- **Antares Vision North America:** riparazione e riqualificazione di sistemi di ispezione funzionanti con diverse tecnologie (Visual Inspection, CCIT – Container Closure Integrity Testing, Primary Packaging Serialization ecc.)
- **Antares Vision (Thailand):** riparazione e riqualificazione di macchine di ispezione ottica;
- **Ft Hexagone:** riparazione di apparecchiature ottiche, elettroniche, informatiche e periferiche;
- **Ft North America:** riparazione e riqualificazione di macchinari e sistemi per il confezionamento, dosaggio, controllo, la misurazione e la selezione di prodotti liquidi e solidi;
- **Ft system:** riparazione e riqualificazione di macchinari e sistemi per il confezionamento, dosaggio, controllo, la misurazione e la selezione di prodotti liquidi e solidi;
- **Antares vision Asia Pacific:** riparazione e riqualificazione di macchine di ispezione ottica e tracciamento per il mercato farmaceutico e Food & Beverage prevalentemente nel mercato cinese;
- **Shenzen Andaruixin Technology:** riparazione e riqualificazione di macchine di ispezione ottica e tracciamento per il mercato farmaceutico e Food & Beverage prevalentemente nel mercato cinese.

## 1.2 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche

### Descrizione attività

L'attività si riferisce alla fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche per uso industriale, professionale e di consumo concepite per:

- Lunga durata;
  - Riparazione e garanzia;
  - Riutilizzo e rifabbricazione;
  - Potenziale recupero di materiale successivamente allo smantellamento.
- **Antares Vision do Brasil:** fabbricazione e assemblaggio macchine elettroniche e sistemi di visione e tracciabilità;
  - **Applied Vision Corporation:** fabbricazione e assemblaggio di sistemi di ispezione ad alta velocità per contenitori in vetro e metallo in ambito food & beverage;
  - **Antares Vision Excellence:** fabbricazione e assemblaggio di macchine e sistemi elettronici Track&Trace e di ispezione;
  - **Antares Vision:** fabbricazione e assemblaggio di sistemi elettronici, elettro-ottici e automazione per il controllo di produzione;
  - **Antares Vision North America:** fabbricazione ed assemblaggio di sistemi di ispezione funzionanti con diverse tecnologie (Visual Inspection, CCIT – Container Closure Integrity Testing, Primary Packaging Serialization ecc.)
  - **Ft System:** fabbricazione ed assemblaggio di macchinari e sistemi per il confezionamento, dosaggio, controllo, la misurazione e la selezione di prodotti liquidi e solidi;
  - **Imago Technologies:** fabbricazione ed assemblaggio di telecamere smart, box pc integrati e hardware per il Deep Learning per la visione artificiale nell'ispezione industriale, nella logistica, nel controllo del traffico e in molte altre applicazioni;
  - **Wavision:** fabbricazione e assemblaggio di apparecchiature elettroniche per l'analisi non invasiva di vari tipi di prodotti (food, cosmetic and pharma) attraverso l'uso di sensori a microne e tecnologia IA;

- **Aveletronics:** fabbricazione ed assemblaggio di schede elettroniche personalizzate, unità di controllo elettroniche, driver per motori brushless, illuminatori smart, schede elettroniche basate su microcontrollori e PCs su misura e sensori smart con FPGA (field programmable gate array); le componenti prodotte sono finalizzate all'interconnessione tra qualsiasi tipo di dispositivo connesso a Internet per raccogliere dati, controllare operazioni remote e trasferire informazioni;

## 5.2. Vendita di parti di ricambio

### Descrizione attività

L'attività economica si riferisce alle parti di ricambio utilizzate in prodotti fabbricati da attività economiche associate alla fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche

- **Antares Vision do Brasil:** vendita di parti di ricambio per macchine elettroniche e sistemi di visione e tracciabilità;
- **Antares Vision France:** vendita di parti di ricambio per apparecchiature ottiche, elettroniche, informatiche e periferiche;
- **Applied Vision Corporation:** vendita di parti di ricambio sistemi di ispezione ad alta velocità per contenitori in vetro e metallo in ambito food & beverage;
- **Antares Vision India Private:** vendita di parti di ricambio per sistemi elettronici Track&Trace e di ispezione;
- **Antares Vision:** vendita di parti di ricambio per sistemi elettronici, elettro-ottici e automazione per il controllo di produzione;
- **Antares Vision Korea:** vendita di parti di ricambio sistemi di ispezione ottici e sistemi di tracciamento per linee farmaceutiche;
- **Antares Vision North America:** vendita di parti di ricambio per sistemi di ispezione funzionanti con diverse tecnologie (Visual Inspection, CCIT – Container Closure Integrity Testing, Primary Packaging Serialization ecc.);
- **Antares Vision (Thailand):** vendita di parti di ricambio per macchine di ispezione ottica;
- **Ft Hexagone:** vendita di parti di ricambio per apparecchiature ottiche, elettroniche, informatiche e periferiche;
- **Ft North America:** vendita di parti di ricambio per macchinari e sistemi per il confezionamento, dosaggio, controllo, la misurazione e la selezione di prodotti liquidi e solidi;
- **Ft System:** vendita di parti di ricambio per macchinari e sistemi per il confezionamento, dosaggio, controllo, la misurazione e la selezione di prodotti liquidi e solidi;
- **Antares vision Asia Pacific:** vendita di parti di ricambio per macchine di ispezione ottica e tracciamento per il mercato farmaceutico e Food & Beverage prevalentemente nel mercato cinese;
- **Shenzen Andaruxin Technology:** vendita di parti di ricambio per macchine di ispezione ottica e tracciamento per il mercato farmaceutico e Food & Beverage prevalentemente nel mercato cinese.

### Variazioni Numeratore fatturato rispetto all'informativa per l'anno di rendicontazione 2024

Come indicato dal capitolo 1.2.3.1 "Informazioni contestuali sul KPI relativo al fatturato" del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 della Commissione si riporta una spiegazione qualitativa della variazione del KPI relativo al fatturato.

La quota di fatturato ammissibili risulta sostanzialmente stabile passando al 98% rispetto al 97% del periodo precedente.

Nessuno scostamento significativo nemmeno in termini di ripartizione tra attività.

### Quota di fatturato derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia – Informativa per l'anno 2025 (scomposizione per attività)

KPI comunicato (fatturato) Esercizio finanziario (2025)		Obiettivo ambientale delle attività allineate alla tassonomia										Attività abilitante		Attività di transizione	Quota allineata alla tassonomia sul totale ammissibile alla tassonomia
Attività economiche	Codice	KPI ammissibile alla tassonomia (quota di fatturato ammissibile alla tassonomia)	KPI allineato alla tassonomia (valore monetario di fatturato)	KPI allineato alla tassonomia (quota di fatturato allineato alla tassonomia)	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità	(12)	(13)	(14)		
		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)					
Totale	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)		
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche	CE 1.2	60%	0	0%				0%			(A)	(E)	0%		
Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati	CE 4.1	17%	0	0%				0%			A		0%		
Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione	CE 5.1	15%	0	0%				0%					0%		
Vendita di parti di ricambio	5.2 CE	6%	0	0%				0%					0%		
Somma allineamento per obiettivo								0%					0%		
Totale KPI (fatturato)		98%	0	0%				0%			0%	0%	0%		

### Dettaglio KPI relativo alle spese in conto capitale - CapEx

#### Denominatore CapEx

Per il denominatore è stata considerata la somma di componenti ammissibili e non ammissibili. L'attività condotta si è tradotta nella declinazione per tangibile, intangibile e right of use of asset (secondo IFRS 16) degli incrementi di valore che si sono presentati durante l'anno di rendicontazione 2025. Nel dettaglio, state prese in analisi le reportistiche prodotte internamente a livello consolidato riguardanti la situazione al 31 dicembre 2025 degli asset patrimoniali del Gruppo. Nello specifico, partendo dall'analisi del bilancio consolidato, sono stati inclusi tutti gli investimenti (CapEx) relativi alle seguenti categorie:

- Costi di sviluppo, impianto e ampliamento capitalizzati;
- Software e tecnologie;
- Concessioni, licenze, marchi e brevetti;
- Terreni e Fabbricati strumentali alle attività;
- Impianti e macchinari, attrezzature industriali e commerciali;
- Immobilizzazioni materiali e immateriali in corso;
- Manutenzioni straordinarie e rinnovamento edifici;
- Manutenzioni straordinarie su beni di terzi;
- Mezzi di trasporto aziendali;
- Altri beni
- Beni in leasing capitalizzati secondo le prescrizioni dell'IFRS 16.

I valori sono stati selezionati senza considerare gli effetti degli ammortamenti, delle svalutazioni e dei cambi di fair value, come previsto dal Regolamento

### **Numeratore CapEx**

#### **Quota di CapEx derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia**

Non sono state individuate e riportate spese in conto capitale derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.

#### **Quota di CapEx derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla Tassonomia**

### **CapEx Tipo A**

Di seguito viene riportato l'elenco delle società che mostrano investimenti (CapEx) riferiti alle seguenti attività ammissibili per l'obiettivo di "Transizione verso l'economia circolare":

4.1 "Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati"

1.2 "Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche".

Per il calcolo della quota di CapEx Tipo A derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia (Comunicazione 385 -01 Commissione Europea – "Prima comunicazione") è stata considerata al numeratore la porzione di spese in conto capitale iscritte nell'attivo del bilancio consolidato direttamente imputabili a ciascuna delle attività sopra riportate. Di seguito si riporta la percentuale attribuita per ciascuna società:

- **Acsis** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision do Brasil** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision France** – 100% quota CapEx 2025
- **Applied Vision Corporation** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision Excellence** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision India** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision Italia SpA** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision Korea** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision North America** – 100% quota CapEx 2025
- **Rfxcel Corporation** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares Vision (Thailand)** – 100% quota CapEx 2025
- **Ft Hexagone** – 100% quota CapEx 2025
- **Ft North America** – 100% quota CapEx 2025
- **Ft System Srl** – 100% quota CapEx 2025
- **Imago Technologies** – 100% quota CapEx 2025

- **SmartPoint Technologies** – 100% quota CapEx 2025
- **Tradeticity** – 100% quota CapEx 2025
- **Wavision** – 100% quota CapEx 2025
- **Aveletronics** – 100% quota CapEx 2025
- **Antares vision Asia Pacific** – 100% quota CapEx 2025
- **Shenzen Andaruixin Technology** – 100% quota CapEx 2025

Sulla base dell'analisi degli incrementi CapEx riferiti all'anno di rendicontazione 2025, quelli relativi alla categoria "intangibile" (pari a 6.444 K Euro) sono stati principalmente attribuiti (circa 80%) all'attività ammissibile 4.1 "Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative basate sui dati)", mentre i restanti (circa 20%) sono stati allocati sull'attività ammissibile 1.2 "Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche"; i CapEx relativi alla categoria "tangibile" (pari a 5.058 K Euro), principalmente riconducibili a terreni e fabbricati e diritti d'uso sugli immobili, sono stati ripartiti secondo un'analisi di ragionevolezza tra le attività ammissibili 4.1 "Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati" e 1.2 "Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche".

Non sono stati individuati CapEx Tipo A associabili alle attività ammissibili 5.1 Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione.

### **CapEx Tipo B**

Dall'analisi, non sono stati individuati "CapEx Tipo B", facenti parte di un piano CapEx formalizzato, pubblicato e approvato, volto a consentire alle attività economiche ammissibili di allinearsi alla tassonomia.

### **CapEx Tipo C**

#### **Spese in conto capitale relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia**

Al momento non viene superato il criterio tecnico delineato nell'appendix A.

#### **Singole misure che consentono alle attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio**

Sono state incluse solamente le attività elencate nel Regolamento Delegato «Clima». I "CapEx Tipo C" o "Non-sales-related investments", appartenenti a questa categoria, sono stati ottenuti attraverso la compilazione di appositi questionari da parte di tutte le società del Gruppo. L'analisi ha compreso le seguenti fattispecie di investimenti:

- **6.5 Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri**
- **7.3 - Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica**
  - aggiunta di isolamento ai componenti dell'involucro esistente, come pareti esterne (compresi i muri verdi), tetti (compresi i tetti verdi), solai, scantinati e piani terra
  - sostituzione delle finestre esistenti con nuove finestre efficienti dal punto di vista energetico

- sostituzione delle porte esterne esistenti con nuove porte efficienti dal punto di vista energetico;
  - installazione e sostituzione di sorgenti luminose efficienti dal punto di vista energetico;
  - installazione, sostituzione, manutenzione e riparazione di impianti di riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria e di riscaldamento dell'acqua, comprese le apparecchiature relative ai servizi di teleriscaldamento, con tecnologie ad alta efficienza;
  - installazione di dispositivi idraulici per cucine e sanitari a risparmio idrico ed energetico conformi alle specifiche tecniche di cui all'appendice E
- 7.4 *Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e negli spazi adibiti a parcheggio di pertinenza degli edifici)*
  - 7.5 *Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici*
  - 7.6 *Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili (es. installazione di pannelli fotovoltaici)*

Di seguito viene riportato il dettaglio delle singole misure di efficientamento energetico capitalizzate per ciascuna società del Gruppo Antares Vision pari a 30 K Euro:

- **Ft System:** Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica (Installazione, sostituzione, manutenzione e riparazione di sistemi di riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria) (9,9 K Euro)
- **AV Electronics:** Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica (Installazione, sostituzione, manutenzione e riparazione di sistemi di riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria) (10,42 K Euro)
- **Ft System:** Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici (7,55 K Euro)
- **Imago Technologies:** Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (1 K Euro)

Tali investimenti pesano lo 0,3% del totale Capex 2025 e sono allineati per lo 0,3%.

Con riferimento all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia è stata presa in considerazione la categoria 6.5 "Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri": il totale dei Capex ammissibili per acquisti di auto del Gruppo nel 2025 (Right of Use) ammonta a 465 K Euro, di cui 265 K Euro sono considerati allineati all'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici; di seguito si riporta il valore per società dei Capex Type C relativi ai Capex per Right of Use (RoU) di autovetture allineati:

- *Ft System (44 k Euro)*
- *AVIT (249 k Euro)*

Tali investimenti pesano il 4% del totale Capex 2025 e sono allineati per il 2,3%.

## Variazioni Numeratore CapEx rispetto all'informativa per l'anno di rendicontazione 2024

In base a quanto indicato dal capitolo 1.2.3.2 "Informazioni contestuali sul KPI relativo alle spese in conto capitale" del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 della Commissione, è necessario riportare una spiegazione qualitativa della variazione del KPI relativo alle spese in conto capitale.

Dall'analisi risulta che il 100% dei CapEx 2025 del Gruppo Antares Vision risulta ammissibile alla Tassonomia con la seguente ripartizione tra attività:

- 64,6% → 4.1 "Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati"
- 31,1% → 1.2 "Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche"
- 0,3% → 7.3 "Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature energeticamente efficienti"
- 4,0% → 6.5 "Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri"

Rispetto all'anno precedente, sono stati individuati Capex (2025) Type C relativi all'acquisto da parte del Gruppo di auto allineate alla Tassonomia UE con riferimento all'obiettivo di mitigazione al cambiamento.

Complessivamente, tutti i Capex Type C risultano immateriali e pesano circa il 2,6% sul totale dei Capex 2025 (100% ammissibili alla Tassonomia), mostrando un trend il lieve aumento rispetto al dato emerso nell'anno di rendicontazione precedente (1,5%).

## Quota di CapEx derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia – Informativa per l'anno 2025 (scomposizione per attività)

KPI comunicato (CapEx) Esercizio finanziario (2025)													
Attività economiche	Codice	KPI ammissibile alla tassonomia (quota di CapEx ammissibile alla tassonomia)	KPI allineato alla tassonomia (valore monetario di CapEx)	KPI allineato alla tassonomia (quota di CapEx allineata alla tassonomia)	Obiettivo ambientale delle attività allineate alla tassonomia						Attività abilitante	Attività di transizione	Quota allineata alla tassonomia sul totale ammissibile alla tassonomia
					Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Testo		%	Eur	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	(A)	(7)	%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche (Type A)	CE 1.2	31,1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0,0%
Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati (Type A)	CE 4.1	64,6%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A	0,0%
Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment (Type C)	CCM 7.3	0,3%	30	0,3%	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%		A	0,3%
Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri (Type C)	6.5 (CCM)	4,0%	265	2,3%	2,6%	0%	0%	0%	0%	0%			2,3%
Somma allineamento per obiettivo					2,6%	0%	0%	0%	0%	0%			2,6%
Totale KPI (CapEx)		100%	295	2,6%	2,6%	0%	0%	0%	0%	0%	2,6%	%	2,6%

## Dettaglio KPI relativo alle spese operative – OpEx

In considerazione della scarsa incidenza della tipologia di spese operative (OpEx) considerate nella tassonomia sul totale delle spese operative complessive del Gruppo Antares Vision, inferiore al 10%, non si è ritenuto necessario procedere alla rendicontazione del KPI relativo alle spese operative (OpEx) secondo quanto previsto al paragrafo 1.1.3 del Regolamento Delegato 2021/2178.

## 2.2. ESRS E1 Cambiamenti climatici

---

### 2.2.1. Governance

#### 1. 2.1.1.1. ESRS 2 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Il gruppo Antares Vision tiene in considerazione le tematiche inerenti al cambiamento climatico e in generale alla sostenibilità nei sistemi di incentivazione del personale.

Gli obiettivi di performance del top management investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono misurabili su un continuum (tipicamente su fattori economici o di tempo) o sono legati a particolari progetti e sono riconducibili alla categoria "obiettivi corporate" e alla categoria "obiettivi individuali". Tra gli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato, dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché degli altri dirigenti apicali, deve essere presente almeno un obiettivo di tipo ESG, il cui raggiungimento pesa il 10% della componente variabile della remunerazione.

Nel 2025 sono stati inseriti nella valutazione della remunerazione degli obiettivi qualitativi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici:

- *Riduzione emissioni indirette di CO<sub>2</sub> legate a viaggi di Lavoro*
- *Riduzione emissioni indirette di CO<sub>2</sub> legate alla logistica*
- *Riduzione emissioni indirette di CO<sub>2</sub> legate ai prodotti*
- *Aumento dell'efficienza energetica*
- *Transizione verso energia rinnovabili*

L'Assemblea di Antares Vision del 7 maggio 2025 ha approvato un nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per dirigenti e risorse chiave del Gruppo. Il Piano LTI con durata di 5 anni è strettamente connesso agli obiettivi di performance (per l'90% legati a risultati economici aziendali e/o di Gruppo e per il 10% ad obiettivi "ESG") che dovranno essere conseguiti nel suddetto arco temporale, coerentemente al piano strategico / industriale. Tali concetti sono stati ribaditi anche nell'aggiornamento della Individual Variable Compensations Policy.

In particolare, la strategia di sostenibilità, in linea con il Piano di Sostenibilità, prevede degli obiettivi relativi alla mitigazione del cambiamento climatico:

- *Incremento delle fonti di energia rinnovabile;*
- *Promozione della cultura del risparmio energetico;*
- *Ridurre la carbon footprint di organizzazione e di prodotto;*
- *Sviluppare nuove soluzioni di efficientamento energetico.*

Il capex previsto per le iniziative di efficientamento energetico stabilite all'interno della strategia di sostenibilità va da 350 migliaia di euro per il 2027 a 500 migliaia di euro nel 2030 per gli stabilimenti di AVIT e FT System.

## 2.2.2. Strategia

### 2.2.2.1. E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Antares Vision Group non ha predisposto al 31 dicembre 2025 un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici. Tuttavia, nel paragrafo ESRS 2 *MDR-T - Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi* e nel paragrafo 2.2.4.1. *E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi* sono presenti gli obiettivi che riguardano l'ESRS E1 predisposti dal Gruppo nell'ambito del Piano industriale e del Piano di Sostenibilità.

Il gruppo ha in programma la predisposizione di un Piano di Transizione a medio termine.

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

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

Antares Vision ha eseguito un'analisi di tipo qualitativo per ciascun rischio rilevante o rischio di transizione legati al clima rappresentati nella sezione "requisiti applicativi" dello standard ESRS E1: da tale analisi il gruppo non ha rilevato rischi fisici e/o di transazione rilevanti legati al clima. Pertanto, non è stata svolta un'analisi di resilienza compreso il ricorso all'analisi degli scenari climatici.

## 2.2.3. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

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

Il processo utilizzato per individuare gli impatti ambientali legati ai cambiamenti climatici si riferisce all'analisi di doppia rilevanza descritta nel capitolo 1.1.4.1.1. *IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti*. In particolare, sono state analizzate le emissioni di GES generate dal Gruppo e i consumi energetici.

Nell'ambito degli impatti sul clima nelle operazioni lungo la catena del valore a monte sono state esaminate le attività dei fornitori che forniscono i materiali impiegati per la realizzazione dei macchinari commercializzati dal Gruppo e, in particolare, dei metalli (ferro, alluminio, rame, ecc.).

Gli impatti del Gruppo relativamente al tema del cambiamento climatico, rilevati nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza, riguardano le emissioni di GHG (tCO<sub>2</sub> Eq) Scope 1-2 del Gruppo che contribuiscono al fenomeno del cambiamento climatico.

Sulla base dell'analisi della catena del valore sono stati rilevati impatti negativi con effetti sul climate change con riferimento alle emissioni GHG generate dalla catena di approvvigionamento dell'alluminio, dell'acciaio e del ferro.

Relativamente ai processi per individuare e valutare i rischi fisici Antares Vision:

- *ha individuato i rischi legati al clima all'interno dell'analisi di DMA, nel breve, medio e lungo periodo;*
- *ha considerato gli orizzonti temporali di breve, medio e lungo periodo, come definiti nel paragrafo dell'ESRS 2 e in particolare nell'informativa 1.1.1.2. BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche.*
- *ha valutato in che misura gli attivi e le attività aziendali potrebbero essere esposti ai pericoli legati al clima individuati e sono sensibili a tali pericoli, prendendo in considerazione la probabilità, l'entità e la durata di questi ultimi, nonché le coordinate geospaziali specifiche (come la nomenclatura delle unità territoriali per la statistica – NUTS per il territorio dell'UE) delle sue sedi;*

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi di transizione Antares Vision ha individuato gli eventi di transizione nel breve, medio e lungo periodo, utilizzando gli esempi di eventi di transizione basati sulla classificazione della task force sulle comunicazioni di informazioni di carattere finanziario relative al clima – TCFD), e ha passato al vaglio attivi e attività aziendali per appurare se potrebbero esservi esposti.

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

Sebbene ad oggi il Gruppo non abbia ancora definito una policy specifica dedicata alla gestione dei cambiamenti climatici, a partire dal 2024 la capogruppo ha definito e reso disponibile una politica QHSE Global Policy che prevede l'adozione di tecnologie innovative per migliorare l'efficienza energetica delle società del Gruppo Antares Vision.

#### **2.2.3.3. E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici**

Nell'ambito delle politiche degli obiettivi di mitigazione e adattamento dei cambiamenti climatici perseguiti dal Gruppo, nel corso nel 2025 sono state svolte le seguenti azioni:

- *Erogazione di corsi obbligatori e volontari per la sensibilizzazione e formazione sulle azioni di risparmio energetico*
- *Identificazione dei sistemi di misura integrati nella macchina per rilevare il consumo energetico*
- *Elaborazione di un elenco di azioni e regole da adottare per contenere il livello di dati archiviati*
- *Aumento della quota di auto ibride e elettriche nella flotta aziendale*
- *Implementazione di KPI per la misurazione dei viaggi di lavoro (AVIT)*
- *Revisione Politica Viaggi e Trasferte di Gruppo in ottica risparmio emissioni in atmosfera*
- *Misurazione della logistica e delle spedizioni per attuare un piano di riduzione delle emissioni*

- *Virtualizzazione dei prodotti di Rfxcel per una riduzione delle emissioni indirette di CO<sub>2</sub>*

Non è stato attualmente sviluppato un processo di rendicontazione specifico sui risparmi di Gas ad Effetto Serra correlati alle azioni sopracitate di mitigazione del cambiamento climatico e sui relativi Capex e Opex ad esse associati.

Nel 2025 FT system ha avviato un progetto che prevede l'installazione di pannelli fotovoltaici e di nuove colonnine elettriche a seguito dell'estensione delle auto elettriche in leasing. Le installazioni avverranno nel corso del 2026. Gli effetti di tali azioni non sono stati misurati in termini di contributo quantitativo alla riduzione delle emissioni GHG. Questa valutazione dettagliata sarà effettuata durante la predisposizione del piano di transizione.

Si rimanda al capitolo 2.1 *Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852* per maggiori dettagli riguardo i CapEx e gli Opex relativi alle azioni in ambito di mitigazione dei cambiamenti climatici.

#### **2.2.4. Metriche e obiettivi**

##### **2.2.4.1. E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi**

Oltre agli obiettivi precedentemente citati nella descrizione dei sistemi di incentivazione, Antares Vision ha fissato all'interno del Piano di Sostenibilità altri obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alcuni dei quali con target quantitativi. Si specifica che gli obiettivi prefissati non sono stati selezionati attraverso evidenze scientifiche esterne, ma tramite valutazioni ponderate internamente e che non sono relazionati alle politiche del Gruppo. Per la definizione dei seguenti obiettivi la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stessi.

OBIETTIVI	Prog. azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Disporre di database ambientali aggiornati e accurati per ogni tema materiale	1	Individuazione di un Data Owner per ciascun tema materiale ambientale in ogni Società	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Sviluppo di Politiche per la riduzione delle emissioni GHG nella catena di approvvigionamento	2	Sviluppo di una politica di selezione fornitori per la valutazione degli stessi sulla base delle qualifiche ESG con attenzione alle loro emissioni GHG (Scope 3)	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sviluppo politica: ON/OFF
Migliorare gli strumenti di calcolo e di rendicontazione delle emissioni di GreenHouse Gas (GHG) dell'organizzazione	3	Tracciare il numero di viaggi aerei effettuati e i relativi km per tratta per il calcolo delle emissioni scope 3 in conformità del GHG Protocol e la rendicontazione annuale	Analisi e studi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Riduzione della carbon footprint di organizzazione	4	Progetti di riduzione delle emissioni GHG Scope 1 (es. efficientamento energetico dei macchinari, passaggio ad una flotta aziendale elettrica, ecc.)	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Miglioramento annuo del 10% delle macchine Green (Full hybrid + Plug-in) per AVIT
	5	Migliorare la misurazione dei viaggi d'affari (AVIT) attraverso lo sviluppo di KPI rappresentativi specifici per il 2026	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	6	Revisione della politica sui viaggi e sui trasferimenti di lavoro al fine di ridurre le emissioni atmosferiche qualora possibile	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Riduzione della carbon footprint di prodotto	7	Ridurre le emissioni indirette di CO <sub>2</sub> collegate ai prodotti (Rfxcel) attraverso la migrazione verso server virtuali	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Migrare almeno altri 90 macchinari entro la fine del 2026.
Incrementare le fonti di energia rinnovabile	8	Estensione della capacità degli impianti fotovoltaici e aumento dell'energia autoprodotta (nuove installazioni presso le sedi di AVHQ, FT e AVIT) ; determinazione di obiettivi di riduzione delle emissioni GHG	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Estensione della capacità degli impianti fotovoltaici del 10%/anno
Sviluppo di nuove soluzioni di efficienza energetica	9	Realizzazione e/o miglioramento (a valle di studi di fattibilità) delle Unità Produttive in Italia per un minore impatto energetico (es maggiori contratti fotovoltaico, colonnine elettriche per la ricarica delle auto, pompe di calore, ecc)	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	10	Implementazione di criteri progettuali volti alla semplificazione dei nuovi progetti con l'obiettivo di ridurre il numero di componenti meccaniche ed elettriche. Finalità riduzione dell'utilizzo di materie prime, riduzione del numero di elementi da realizzare, movimentare.	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Riduzione del 5% del numero di componenti rispetto alla versione precedente del progetto
	11	Implementazione del sistema di misurazione del consumo energetico per le macchine stand-alone di Gruppo. Dal 2026 Implementazione di dispositivi ad alta efficienza e consumi ridotti	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	N 2 tipologie di macchinari all'anno
	12	Sviluppo di un elenco di regole e azioni per contenere il livello di dati archiviati e diminuire i consumi collegati ai Data Center. In particolare per quanto riguarda le e-mail di Gruppo e i file condivisi.	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Cultura del risparmio energetico	13	Iniziative (idee, giochi, eventi o comunicazioni per gironate a tema ecc.) con l'obiettivo di attuare azioni di risparmio energetico (es. illuminazione uffici ecc.)	Informazione, sensibilizzazione e formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Personale AVIT e FTSystem coinvolto
	14	Riduzione dei consumi energetici attraverso la sostituzione degli impianti di illuminazione attuali con soluzioni più efficienti in termini di risparmio energetico in Italia (es. luci al neon/LED negli uffici o nei capannoni di produzione)	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100% sostituzione corpi illuminanti nella sede di Antares Vision a Parma
	15	Formazione del personale sulle best practice sui temi energetici al fine di ottenere una riduzione d'uso energia	Informazione, sensibilizzazione e formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Riduzione complessiva di 5.000 kwh per la sede di Travagliato

#### 2.2.4.2. E1-5 Consumo di energia e mix energetico

I consumi energetici di AV Group nella tabella seguente si riferiscono all'energia utilizzata per il funzionamento delle apparecchiature, degli impianti di produzione e per le attività svolte negli uffici commerciali.

Consumo di energia e mix energetico	Unit	2025	2024
<b>Consumo totale di energia da fonti fossili</b>	<b>MWh</b>	3.970,3	4.539,74
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	73,52%	76,44%
<b>Consumo da fonti nucleari</b>	<b>MWh</b>	159,05	246,19
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	2,95%	4,14%

Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	MWh	0,01	0,01
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	1.269,53	1.139,8
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	1,15	13,97
<b>Consumo totale di energia da fonti rinnovabili</b>	<b>MWh</b>	<b>1.270,69</b>	<b>1.153,78</b>
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	23,53%	19,42%
<b>Consumo totale di energia</b>	<b>MWh</b>	<b>5.400,03</b>	<b>5.939,71</b>

Il consumo totale di energia di AV Group nel 2025 corrisponde a 5.400,03 MWh è così suddiviso:

- Energia da fonti fossili: Il consumo di energia da fonti fossili ammonta a 3.970,3 MWh, che rappresenta il 73,52% del consumo totale annuo;
- Energia da fonti nucleari: Il consumo di energia da fonti nucleari ammonta a 159,05, che rappresenta il 2,95% del consumo totale annuo;
- Energia da fonti rinnovabili: Il consumo di energia da fonti rinnovabili ammonta a 1.270,69 MWh, pari al 23,53% del consumo totale annuo. Tale consumo è ulteriormente suddiviso come segue:
  - Consumo di combustibili da fonti rinnovabili: 0,01 MWh;
  - Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili: 1.269 MWh;
  - Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorso a combustibili: 1,15 MWh.

Rispetto al 2024, l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili nel 2025 è aumentato di circa il 4%.

A partire da ottobre 2024, le società FT System e AV Electronics hanno iniziato ad acquistare esclusivamente elettricità proveniente da contratti di garanzia di origine, unendo così il loro impegno a quello di Antares Vision S.p.A., che acquista il 100% della sua energia tramite contratti di garanzia di origine.

#### 2.2.4.3. Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

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

Il Gruppo non ricade nella normativa europea dell'ETS – Emission Trading Scheme.

Il dato delle emissioni è riportato in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (t CO<sub>2</sub>e) e si riferisce alle emissioni dirette (GHG Scope 1), unitamente a quelle indirette associate ai consumi dell'energia elettrica acquistata dalla rete (GHG Scope2). L'energia elettrica utilizzata da Antares Vision S.p.A., AV Electronics e FT System è proveniente da fonti rinnovabili, grazie alla presenza di specifici contratti di fornitura con Garanzia di Origine (GO), certificazione elettronica che attesta l'origine rinnovabile carbon zero delle fonti utilizzate per la produzione di

energia elettrica. Di conseguenza, AV Group calcola le emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG – Scope 2) secondo due distinte metodologie:

- Il metodo market-based, che richiede di determinare le emissioni GHG – Scope 2 considerando le pratiche responsabili di acquisto dell'elettricità. Per gli acquisti di energia elettrica coperti da contratti GO si attribuisce un fattore emissivo di tCO<sub>2</sub>e nullo. Per la parte restante di energia elettrica non coperta da GO si applica il fattore di emissione "residual mix" nazionale
- Il metodo location-based, che prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi Paesi in cui viene acquistata l'energia elettrica.

Le emissioni di CO<sub>2</sub>e dirette (GHG Scope 1) sono principalmente originate dall'utilizzo di automezzi della flotta aziendale (diesel, benzina) e per l'utilizzo del metano per il riscaldamento uffici e stabilimenti di AV Group. Rispetto al 2024, le emissioni dirette di CO<sub>2</sub>e sono diminuite del 15%, ciò è dovuto principalmente ad una riduzione di diesel (-13%) e benzina (-16%), a seguito di una riorganizzazione della flotta aziendale, e alla riduzione del Gas naturale (-24%) data da un assestamento dei consumi a seguito delle fusioni avvenute nel 2024 delle aziende Packital S.r.l. e Pen-Tec S.r.l. in FTSYS.

Emissioni/ CO <sub>2</sub> – GHG Scope 1	UM	2025	2024
<b>t CO<sub>2</sub>e</b>			
Diesel	tCO <sub>2</sub> e	344.4	394
Benzina	tCO <sub>2</sub> e	311.7	369
GPL	tCO <sub>2</sub> e	-	-
<b>Combustibili da petrolio grezzo e da prodotti petroliferi</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>656,1</b>	<b>763</b>
Gas naturale per il riscaldamento	tCO <sub>2</sub> e	73.1	96
<b>Combustibili a gas naturale</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>73.1</b>	<b>96</b>
<b>Totale – Emissioni Scope 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>729.2</b>	<b>859</b>

Le emissioni non includono le perdite relative a F-gas.

Nella tabella sottostante vengono riportate le emissioni Scope 2 secondo la metodologia Market-based. Rispetto al precedente anno di rendicontazione, si osserva una stabilità nelle emissioni prodotte. Come precedentemente accennato, le Società Antares Vision S.p.A., AV Electronics e FT System hanno raggiunto una copertura pari al 100% di energia elettrica rinnovabile tramite certificati di garanzia di origine (GO).

Emissioni/ CO <sub>2</sub> – GHG Scope 2	UM	2025	2024
<b>t CO<sub>2</sub>e – Market-based method</b>			
Energia elettrica acquistata	tCO <sub>2</sub> e	488.9	568
Vapore	tCO <sub>2</sub> e	0,002	-
<b>Totale – Emissioni Scope 2 Market-based method</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>489</b>	<b>568</b>

A titolo comparativo vengono riportate le emissioni GHG Scope 1 e GHG Scope 2 secondo le due metodologie Location based e Market based.

Emissioni/ CO <sub>2</sub> – GHG Scope 1 GHG Scope 2 e GHG Scope 3	2025	2024
<b>t CO<sub>2</sub>e</b>		
Totale emissioni GHG Scope 1 (dirette)	729	859
Totale emissioni GHG Scope 2 (indirette) – Location Based	752	893
Totale emissioni GHG Scope 3	17.274	20.757
<b>Totale emissioni GHG Scope 1/Scope 2 e Scope 3</b>	<b>18.755</b>	<b>22.509</b>

Emissioni/ CO <sub>2</sub> – GHG Scope 1 GHG Scope 2 e GHG Scope 3	2025	2024
<b>t CO<sub>2</sub>e</b>		
Totale emissioni GHG Scope 1 (dirette)	729	859
Totale emissioni GHG Scope 2 (indirette) – Market Based	489	568
Totale emissioni GHG Scope 3	17.274	20.757
<b>Totale emissioni GHG Scope 1/Scope 2 e Scope 3</b>	<b>18.492</b>	<b>22.183</b>

Ai fini del calcolo dello Scope 3, AV Group non ha utilizzato dati esterni o di fornitori per il calcolo delle emissioni. Pertanto, il 100% delle emissioni di Scope 3 è stato calcolato utilizzando dati primari interni, ottenuti da fonti aziendali dirette.

Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 3, in coerenza con quanto previsto dal GHG Protocol, abbiamo effettuato un'analisi preliminare delle categorie applicabili:

Categoria Scope 3 (GHG Protocol)	Inclusa/Esclusa	Metodologia di calcolo utilizzata
Acquisto di beni e servizi	Inclusa	Average-data method
Beni Strumentali	Non rilevante	-
Attività relative ai combustibili e all'energia (non incluse in Scope 1 o 2)	Inclusa	Average-data method
Trasporti e distribuzione upstream	Inclusa	Spend-based method

Rifiuti generati nel corso delle operazioni	Inclusa	Average-data method
Viaggi di lavoro	Inclusa	Spend-based method
Pendolarismo dipendenti	Inclusa	Distance-based method
Beni in leasing a monte	Non applicabile	-
Trasporti e distribuzione downstream	Non rilevante	-
Trasformazione dei prodotti venduti	Non applicabile	-
Uso dei prodotti venduti	Inclusa	Average-data method
Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	Non rilevante	-
Beni in leasing a valle	Non applicabile	-
Franchising	Non applicabile	-
Investimenti	Non rilevante	-

La valutazione dell'applicabilità e della rilevanza delle categorie di scope 3 è stata eseguita sulla base di un'analisi qualitativa (es. coerenza con il modello di business) e quantitativa (es. costi sostenuti per l'attività, emissioni inferiori al 10% delle emissioni totali di Scope 3) in applicazione dello standard Corporate value chain (scope 3 Standard).

Rispetto al periodo di rendicontazione 2024, sono stati affinati i calcoli di raccolta delle emissioni di Scope 3 ed il calcolo è stato integrato con l'introduzione della categoria "Trasporti e distribuzione downstream".

Il perimetro utilizzato per il calcolo è equivalente a quello utilizzato per il bilancio di esercizio consolidato. Le motivazioni alla base dell'esclusione di alcune delle categorie di Scope 3 individuate dal GHG Protocol risiedono principalmente nella loro inapplicabilità o nella loro irrilevanza. Infatti, le categorie con emissioni inferiori al 10% delle emissioni complessive di Scope 3 non sono considerate rilevanti ai sensi dell'ESRS E1 6 e dello Scope 3 Standard, in quanto non superano la soglia di significatività, non presentano impatti materiali lungo la catena del valore e non alterano in modo significativo la rappresentazione complessiva delle emissioni del Gruppo. Nello specifico, la categoria "beni strumentali" non è stata considerata rilevante in virtù dei limitati investimenti in immobilizzazioni materiali (impianti e macchinari) da parte del Gruppo; la categoria "trattamento di fine vita dei prodotti" non è stata considerata rilevante in virtù della riciclabilità della maggior parte dei componenti dei prodotti finiti; infine, la categoria investimenti si riferisce a partecipazioni in aziende di servizi di piccole dimensioni e impatti GES limitati e non rilevanti.

Categoria Scope 3 (GHG Protocol)	UM	2025	2024
Acquisto di beni e servizi	tCO <sub>2</sub> e	1.124	1.122
Attività relative ai combustibili e all'energia (non incluse in Scope 1 o 2)	tCO <sub>2</sub> e	241	275
Trasporti e distribuzione upstream	tCO <sub>2</sub> e	1.288	1.406

Rifiuti generati nel corso delle operazioni	tCO2e	0,6	0,7
Viaggi di lavoro	tCO2e	1.491	1.485
Pendolarismo dipendenti	tCO2e	1.212	1.546
Trasporti e distribuzione downstream	tCO2e	617	-
Uso dei prodotti venduti	tCO2e	11.301	14.922
<b>Totale emissioni GHG Scope 3</b>	<b>tCO2e</b>	<b>17.274</b>	<b>20.757</b>

## Intensità emissioni

La tabella seguente mostra gli indicatori di misurazione dell'intensità energetica (Scope 1 – Scope 2 e Scope 3):

<b>Intensità emissioni – Market Based</b>	<b>UM</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	18.492	22.183
Ricavi netti	<b>€ mio</b>	204	207
Intensità delle emissioni	<b>t CO<sub>2</sub>e/ € mio</b>	90,6	107,1

<b>Intensità emissioni – Location Based</b>	<b>UM</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	18.755	22.509
Ricavi netti	<b>€ mio</b>	204	207
Intensità delle emissioni	<b>t CO<sub>2</sub>e/ € mio</b>	91,9	108,7

Ai fini del calcolo dell'intensità delle emissioni sono stati utilizzati i ricavi netti di gruppo.

E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio

Il Gruppo ha partecipato a delle attività o progetti di compensazione delle emissioni di GES, tra cui:

- *Piantumazione da parte di Tradeticity (<https://compensatingbyplanting.com/en>) di circa 1.000 piante in Croazia e India (ad oggi non sono ancora state calcolate le quantità di GES che saranno risparmiate grazie a questo progetto).*
- Partecipazione di FT System tramite il trasportatore GLS ad un progetto di protezione del clima

Attualmente i suddetti progetti non sono rendicontati nell'ambito delle metriche di compensazione dei gas ad effetto serra.

## 2.3. ESRS E2 Inquinamento

---

### 2.3.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento

Il processo di doppia rilevanza per individuare gli impatti i rischi e le opportunità legate all'inquinamento è descritto al paragrafo *ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti* a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Data la natura del business, dal momento che il Gruppo realizza e produce i propri macchinari svolgendo prevalentemente attività di assemblaggio e non di trasformazione produttiva, non sono stati individuati IRO diretti correlati al tema dell'inquinamento. Tuttavia, sono stati rilevati degli IRO indiretti a monte della catena del valore. Nello specifico si tratta di emissioni in atmosfera di Gas ad Effetto Serra ed altre emissioni inquinanti (es. NOx, SOx, particolato, ecc.) e dai processi di estrattivi e di produzione dell'acciaio e dell'alluminio, materiale di cui il Gruppo fa uso per l'assemblaggio delle macchine vendite ai propri clienti.

Le comunità interessate non sono state consultate in merito all'inquinamento dell'aria prodotto da Antares Vision Group in quanto non circoscritto alle sedi e agli uffici e non dipendente dalle attività svolte in queste sedi.

Gli IRO principali che riguardano l'inquinamento posso essere analizzati al paragrafo *ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale*.

### 2.3.2. Politiche relative all'inquinamento

E2 – 1 Politiche relative all'inquinamento

Antares Vision Group non ha al momento una policy specifica per l'inquinamento, in quanto questo tema non deriva direttamente dalle attività del Gruppo.

### 2.3.3. Azioni relative all'inquinamento

E2 – 2 Azioni relative all'inquinamento

Nonostante il tema dell'inquinamento non derivi direttamente dalle attività del Gruppo Antares Vision, all'interno del proprio Piano di Sostenibilità è stata definita un'azione specifica volta alla riduzione dell'inquinamento atmosferico. Tale iniziativa prevede il monitoraggio delle attività logistiche e delle spedizioni, sia a monte sia a valle della catena del valore, con l'obiettivo di individuare e implementare strategie di contenimento delle emissioni, privilegiando, ad esempio, modalità di trasporto a minore impatto ambientale. Antares Vision prevede di completare questa azione entro il 2027, come indicato nella tabella riportata nel paragrafo successivo.

Il Gruppo, attraverso questa iniziativa, mira a mantenere una percentuale molto elevata di trasportatori certificati (superiore al 90%) e a privilegiare le modalità di trasporto a minore impatto ambientale.

### 2.3.4. Obiettivi relativi all'inquinamento

E2 – 3 Obiettivi relativi all'inquinamento

Antares Vision all'interno del Piano di Sostenibilità ha definito un obiettivo finalizzato alla salvaguardia della qualità dell'aria, di seguito riportato:

OBIETTIVI	Prog-azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Salvaguardia della qualità dell'aria	16	Misurazione della logistica e delle spedizioni per implementare delle strategie di riduzione delle emissioni (es. privilegiare metodi di trasporto meno impattanti)	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1) Mantenere i trasportatori certificati > 95% 2) Mantenere % Kg trasportati per le tipologie più sostenibili spediti via Aria/Terra/Nave (50% Terra, 25% Aria, 15% Nave)

Per la definizione dell'obiettivo sopracitato, la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento dello stesso.

Tale obiettivo non è correlato alle politiche di sostenibilità ambientale di Antares Vision Group e non è imposto e/o derivante dall'allineamento ad alcuna normativa vigente.

## 2.4. ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

### 2.4.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

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

Il processo per individuare impatti, rischi e opportunità legati ai flussi di risorse in entrata, ai flussi di risorse in uscita e ai rifiuti è il medesimo descritto per l'analisi di doppia rilevanza descritto al paragrafo *ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti*, a cui si rimanda per maggiori informazioni. In particolare, il Gruppo ha analizzato i propri processi di business e le singole società, affinando la richiesta di dati riguardo le materie prime utilizzate per le società produttive e assemblatrici del Gruppo (come indicato nella tabella al paragrafo 1.1.2.1 BP1) ovvero che producono rifiuti industriali, legate in prevalenza all'assemblaggio delle componenti ed alla fase di testing.

I rifiuti generati lungo la catena del valore di AV Group provengono principalmente dai fornitori di componenti metallici e meccanici, nonché da quelli di parti elettriche ed elettroniche. Per quanto riguarda le società del Gruppo dedicate alla produzione e all'assemblaggio (come indicato nella tabella al paragrafo 1.1.2.1 BP1), è stata adottata una specifica procedura di gestione dei rifiuti. Tale procedura risulta particolarmente rilevante poiché la produzione rappresenta uno dei principali punti di impatto del Gruppo, incluso dal punto di vista ambientale.

Un importante contributo verso l'economia circolare è dato dai prodotti e dai servizi offerti dal Gruppo, i quali permettono di aumentare la tracciabilità e l'efficientamento della filiera. In particolare, l'area di business Track & Trace è focalizzata sulla tracciabilità delle materie prime impiegate dai propri clienti nelle attività produttive. La raccolta e lo smaltimento dei rifiuti è demandata sia a fornitori privati che legati alle municipalità (raccolta porta a porta, isola ecologica).

Le comunità interessate non sono state coinvolte direttamente nell'analisi degli IRO riguardanti l'uso delle risorse e l'economia circolare. Tuttavia, Antares Vision ha svolto attività di stakeholder engagement che hanno coinvolto il personale della Società sui temi dell'economia circolare.

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

Il Gruppo non dispone attualmente di una policy specifica associata agli IRO materiali afferenti al tema dell'Economia Circolare.

Tuttavia, Antares Vision ha adottato una policy riguardante la gestione qualità, sicurezza e ambiente che include aspetti riguardanti i concetti di economia circolare, nonché specifiche indicazioni relativamente alla gestione dei rifiuti, in particolare promuove la gestione responsabile dei rifiuti e l'utilizzo di materiali riciclabili. Antares Vision tramite tale politica si è impegnata ad applicare e promuovere gli standard definiti dalla norma ISO 14001:2015, nonché i seguenti principi:

- *Usare in maniera responsabile, efficiente ed efficace le materie prime e le risorse necessarie al funzionamento e all'attuazione dei processi produttivi;*
- *Ottimizzare i processi produttivi per la progressiva riduzione degli sprechi;*
- *Pensare e progettare il prodotto e i relativi imballaggi considerando il loro intero ciclo di vita;*
- *Ridurre il consumo energetico;*
- *Ridurre le emissioni di sostanze inquinanti in atmosfera sempre prestando attenzione all'organizzazione delle trasferte e spedizioni;*
- *Ridurre l'uso di sostanze chimiche pericolose nei cicli produttivi, ovvero sostituirle con altre più sicure e di minor impatto sull'ambiente;*
- *Sostituire, dove possibile i materiali ad alto impatto ambientale con gli altri ecocompatibili;*
- *Gestire in modo responsabile i rifiuti e applicare i principi dell'economia circolare;*
- *Garantire il controllo continuo degli aspetti ambientali diretti ed indiretti attraverso un attento utilizzo degli impianti.*

#### E5-2 – Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare.

Nei principali stabilimenti europei del Gruppo viene effettuata la raccolta differenziata dei rifiuti, che vengono successivamente avviati al riciclo, al riuso o alla termovalorizzazione, in conformità alle politiche adottate dal gestore finale con cui AV Group ha stipulato specifici accordi.

Dal 2024 è stato avviato il progetto di raccolta differenziata presso l'headquarter (Travagliato). Inoltre, il Gruppo nel corso del 2025 ha implementato programmi già in essere di riduzione, riutilizzo e riciclo dei rifiuti per minimizzare l'impatto ambientale; privilegiato imballaggi minimalisti e biodegradabili; e ridotto le stampe in carta privilegiando la digitalizzazione dei documenti. Infatti, dal 2019 Antares Vision Group ha deciso di aderire alla campagna mondiale #PlasticFree, all'iniziativa #IoSonoAmbiente promossa dal Ministero dell'Ambiente e di anticipare la messa al bando europea di tutti i prodotti di plastica monouso attraverso, ad esempio, l'installazione di fontanelle erogatrici di acqua potabile, eliminando così le bottigliette di plastica monouso, l'acquisto di nuove macchinette del caffè, che versano i liquidi in bicchieri di carta e permettono l'uso di contenitori personali riutilizzabili e la distribuzione di borracce personalizzate. Inoltre, in collaborazione con i ristoratori convenzionati, Antares Vision Group si è fatta promotore della sostituzione dei contenitori per l'asporto del cibo in plastica, con altrettanti in materiali ecosostenibili.

Al fine di ridurre l'utilizzo di carta all'interno della Capogruppo sono stati progettati dei nuovi manuali macchina per una consultazione digitale tramite qr code, in modo tale da scoraggiare, col tempo, la richiesta della versione cartacea da parte dei clienti. Sempre in ottica di riduzione della carta, nel 2021, presso la Capogruppo e FT System, sono state introdotte nuove stampanti implementate con il dispositivo Follow Me per la stampa controllata dall'uso del badge personale. Questo dispositivo, insieme all'adozione di best practices ha portato nel 2025 ad una riduzione di oltre 32.000 stampe in AVIT, rispetto al 2024.

Attualmente il Gruppo non ha in essere un sistema di rendicontazione dei costi e degli investimenti relativi alle iniziative e azioni sopra riportate.

#### **2.4.2. Metriche e obiettivi**

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

Antares Vision Group ha raggiunto l'obiettivo che aveva fissato per il 2024-2025 riguardo l'avvio di un progetto di Raccolta Differenziata presso la sede principale a Travagliato e la conseguente estensione del perimetro di tale progetto in tutti i siti del Gruppo grazie al supporto degli ESG Champion, ad eccezione dei siti statunitensi dove la raccolta differenziata è difficile da attuare a causa del sistema locale di raccolta dei rifiuti che non è compatibile con tale prassi.

Antares Vision all'interno del proprio Piano di Sostenibilità ha fissato degli obiettivi che si riferiscono ai flussi di risorse in entrata e in uscita, in particolare rispetto alla gestione del fine vita dei prodotti, all'efficientamento e al tracciamento delle materie prime e all'approvvigionamento e uso di risorse sostenibili. Gli obiettivi indicati hanno un arco temporale di medio termine. Per la definizione dei seguenti obiettivi la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stessi. Di seguito si riporta il dettaglio degli obiettivi fissati:

OBIETTIVI	Prog. azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Diffondere i principi di economia circolare	17	Sviluppo e ampliamento di politiche che definiscono il fine vita dei prodotti	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ON/OFF
Realizzazione di prodotti con materiali compatibili con la tutela dell'ambiente.	18	Definire ed implementare un piano di introduzione/sostituzione ove possibile di inchiostri e/o nastri di stampa a base solvente con equivalenti ecosostenibili (es. base acqua)	Analisi e studi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ON/OFF
Tracciamento delle materie prime utilizzate	19	Definizione di un processo per una stima più accurata delle materie prime utilizzate nella produzione di macchinari AVIT soggetti a review di standardizzazione	Analisi e studi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ON/OFF
	20	Definizione di un processo congiunto tra ufficio tecnico ed ufficio acquisti volto ad attribuire la dichiarazione di origine dei materiali utilizzati per la realizzazione di particolari a disegno	Analisi e studi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ON/OFF

Tali obiettivi non sono correlati alle politiche di sostenibilità ambientale di Antares Vision Group e non sono imposti e/o derivanti dall'allineamento ad alcuna normativa vigente.

#### E5-4 – Flussi di risorse in entrata

I materiali in entrata di Antares Vision vengono rendicontati solamente per le Società produttive e assemblatrici del Gruppo (come indicato nella tabella al paragrafo 1.1.2.1 BP1) e comprendono i metalli, utilizzati per la produzione di macchinari e per le parti di ricambio per questi, e il legno, come materiale di imballaggio. La rendicontazione non include le altre società del Gruppo in quanto esse acquistano tali materiali in quantità non significative. Nel novero dei materiali in entrata non sono incluse alcune categorie come i cables, le componenti elettroniche e altre componenti necessarie all'assemblaggio delle macchine in quanto rappresentano una quantità irrilevante rispetto a quelle di seguito rendicontate e sono considerate componenti accessorie. Inoltre, durante l'analisi di doppia materialità non sono emersi IRO rilevanti circa le categorie escluse.

Materie prime / risorse naturali	2025			2024		
	Materiali tecnici	Materiali biologici	Totale	Materiali tecnici	Materiali biologici	Totale
Case Machine	253.140,46		<b>253.140,46</b>	261.382,00		<b>261.382,00</b>
Spare Parts	13.961,00		<b>13.961,00</b>	16.170,67		<b>16.170,67</b>
Legno (imballaggi)		380.564,83	<b>380.564,83</b>		234.261,00	<b>234.261,00</b>
	<b>267.101,46</b>	<b>380.564,83</b>	<b>647.666,29</b>	<b>277.552,67</b>	<b>234.261,00</b>	<b>511.813,67</b>

Oltre alla differenza data dalle definizioni delle singole categorie, che rendono la compilazione chiara da parte dei *Data owner* di riferimento, il totale delle *Case Machine* è ricavato dal numero di macchine vendute, ognuna indicata con un numero seriale univoco che impedisce il double counting. Il peso delle *Case Machine* viene quindi estratto in base alle famiglie di macchinari e alle distinte base. Il calcolo delle *Spare Parts*, ovvero componenti di macchinari venduti singolarmente, segue una metodologia analoga, i dati vengono infatti estratti dai documenti di trasporto univoci. Anche il calcolo degli imballaggi in legno è dato dagli ordini di acquisto, in quanto ad ogni tipologia di macchinario o di spedizione da effettuare corrisponde un imballaggio standard in legno.

## E5-5 – Flussi di risorse in uscita

Il totale di rifiuti prodotti nel 2025 è di 107.267 Kg.

Rifiuti generati (Kg)	2025			2024		
	Recupero	Smaltimento	Totale	Recupero	Smaltimento	Totale
<b>Rifiuti pericolosi</b>						
Prodotti farmaceutici per test di funzione	800,00		800,00	800,00		800,00
Altre emulsioni	24,00	550,00	574,00	344,00	584,00	928,00
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose		410,00	410,00	1,90	410,10	412,00
Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti	110,00	1,00	111,00	118,80	2,20	121,00
Batterie e accumulatori	100,00		100,00	100,00		100,00
Scarti di inchiostro: contenenti sostanze	9,00	53,00	62,00	9,00	113,00	122,00
Altri solventi e miscele di solventi	50,00		50,00	50,00		50,00
Rifiuti organici: contenenti sostanze pericolose			-	252,00	28,00	280,00
Batterie al piombo	798,00	362,00	1.160,00	81,10	44,90	126,00
Apparecchiature fuori uso: contenenti co	212,00		212,00	70,00		70,00
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	<b>2.103</b>	<b>1.376</b>	<b>3.479</b>	<b>1.827</b>	<b>1.182</b>	<b>3.009</b>
<b>Rifiuti non pericolosi</b>						
Imballaggi metalli	351,00		351,00	351,00		351,00
Rifiuti organici	420,00		420,00	420,00		420,00
Altre batterie ed accumulatori	5,60	13,40	19,00	9,80	15,20	25,00
Batterie alcaline	6,30	20,70	27,00	9,10	21,90	31,00
Medicinali		460,00	460,00	985,00	4.505,00	5.490,00
Fanghi delle fosse settiche	3.796,00		3.796,00			-
Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso		10,00	10,00		5,00	5,00
Cavi	1.963,00	45,00	2.008,00	1.825,00	40,00	1.865,00
Plastica	155,00	10,00	165,00	155,00	10,00	165,00
Vetro			-	64,20	256,80	321,00
Componenti rimossi da apparecchiature	4.633,30	510,70	5.144,00	12.770,00	1.417,00	14.187,00
Apparecchiature fuori uso			-	646,00		646,00
Scarti inutilizzabili per il consumo o la tra	2,00	50,00	52,00	971,00	30,00	1.001,00
Spazzatura (cibo/carta/etc.)		2.527,00	2.527,00		2.805,00	2.805,00
Metalli misti	405,00	3.050,00	3.455,00	395,00	4.115,00	4.510,00
Ferro e acciaio	8.965,00	15,00	8.980,00	9.432,00	15,00	9.447,00
Imballaggi misti	1.080,00	12.348,00	13.428,00	982,20	11.855,80	12.838,00
Imballaggi in vetro	760,05	1,95	762,00	1.051,00		1.051,00
Imballaggi in legno	22.411,00	5.267,00	27.678,00	16.933,00	2.742,00	19.675,00
Imballaggi in plastica	4.976,00	823,00	5.799,00	5.564,00	2.376,00	7.940,00
Imballaggi carta / cartone	22.880,50	1.295,50	24.176,00	24.264,50	2.092,50	26.357,00
Alluminio	735,00		735,00	75,00		75,00
Altri rifiuti organici	3.354,00		3.354,00			-
Rifiuti ingombranti	442,00		442,00			-
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>77.340,75</b>	<b>26.447,25</b>	<b>103.788</b>	<b>76.902,80</b>	<b>32.302,20</b>	<b>109.205</b>
<b>Totale rifiuti</b>	<b>79.443,75</b>	<b>27.823,25</b>	<b>107.267</b>	<b>78.729,60</b>	<b>33.484,40</b>	<b>112.214</b>
<b>Percentuale rifiuti destinati al recupero</b>			<b>74%</b>			<b>70%</b>

<b>Dettaglio rifiuti inviati a recupero (Kg)</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<b>Rifiuti pericolosi</b>		
Preparazione per il riutilizzo	1.069,00	1.073,80
Riciclaggio	1.034,00	501,00
Altre operazioni di recupero	-	252,00
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	<b>2.103,00</b>	<b>1.826,80</b>
<b>Rifiuti non pericolosi</b>		
Preparazione per il riutilizzo	4.596,30	15.080,20
Riciclaggio	67.866,45	59.869,40
Altre operazioni di recupero	4.878,00	1.953,20
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>77.340,75</b>	<b>76.902,80</b>
<b>Totale rifiuti inviati a recupero</b>	<b>79.443,75</b>	<b>78.729,60</b>

<b>Dettaglio rifiuti inviati a smaltimento (Kg)</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<b>Rifiuti pericolosi</b>		
Incenerimento	416,00	160,10
Smaltimento in discarica	960,00	960,10
Altre operazione di smaltimento	-	62,00
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	<b>1.376,00</b>	<b>1.182,20</b>
<b>Rifiuti non pericolosi</b>		
Incenerimento	3.882,80	10.578,70
Smaltimento in discarica	22.344,45	21.613,50
Altre operazione di smaltimento	220,00	110,00
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>26.447,25</b>	<b>32.302,20</b>
<b>Totale rifiuti inviati a smaltimento</b>	<b>27.823,25</b>	<b>33.484,40</b>

Il totale di rifiuti non riciclati corrisponde a 38.366,55 Kg, ovvero il 36% del totale, in diminuzione rispetto all'anno precedente (46%). Tale variazione indica che il tasso dei rifiuti riciclati è aumentato nel 2025.

Di seguito si riportano le tipologie di rifiuti prodotte dal Gruppo:

---

**Rifiuti pericolosi**

---

Prodotti farmaceutici per test di funzionamento delle macchine  
Altre emulsioni  
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze  
Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio  
Batterie e accumulatori  
Scarti di inchiostro: contenenti sostanze pericolose  
Altri solventi e miscele di solventi  
Rifiuti organici: contenenti sostanze pericolose  
Batterie al piombo  
Apparecchiature fuori uso: contenenti componenti pericolosi

---

---

**Rifiuti non pericolosi**

---

Imballaggi metalli  
Rifiuti organici  
Altre batterie ed accumulatori  
Batterie alcaline  
Medicinali  
Fanghi delle fosse settiche  
Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso  
Cavi  
Plastica  
Vetro  
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso  
Apparecchiature fuori uso  
Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione  
Spazzatura (cibo/carta/etc.)  
Metalli misti  
Ferro e acciaio  
Imballaggi misti  
Imballaggi in vetro  
Imballaggi in legno  
Imballaggi in plastica  
Imballaggi carta / cartone  
Alluminio  
Altri rifiuti organici  
Rifiuti ingombranti

---

Il totale di rifiuti pericolosi corrisponde a 3.479 Kg.

Non sono stati generati rifiuti radioattivi.

La classificazione dei rifiuti (recupero/smaltimento) si basa sulla documentazione tecnica compilata in sede di prelievo (come, ad esempio, attraverso i formulari dei rifiuti in Italia) e tiene conto delle informazioni e stime elaborate al riguardo dai gestori ambientali. Il totale dei rifiuti è stato raccolto su base consolidata rispetto al perimetro dell'informativa.

## 3. INFORMAZIONI SOCIALI

### 3.1. ESRS S1 Forza lavoro propria

---

#### 3.1.1. Strategia

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

Gli impatti rilevanti sulla forza lavoro propria identificati nell'analisi di doppia rilevanza rappresentata nel paragrafo 1.1 ESRS 2 informazioni generali sono correlati al modello di business del Gruppo Antares Vision in quanto derivano dall'analisi delle attività svolte dal personale delle società ad esso appartenenti.

In particolare, tutti gli impatti rilevanti, potenziali e attuali, relativi ai seguenti sottotemi:

- *Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi*
- *Equilibrio tra vita professionale e vita privata*
- *Salute e sicurezza*
- *Formazione e sviluppo delle competenze*
- *Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro*
- *Riservatezza*

Tali impatti sono attualmente considerati da Antares Vision nell'ambito delle proprie linee strategiche e riguardano i temi affrontati regolarmente dalle risorse umane nell'ambito delle proprie attività in ottica di miglioramento delle performance sociali.

Nell'informativa di cui all'ESRS 2 sono stati considerati tutti i dipendenti dell'organizzazione coinvolti, o che potrebbero essere coinvolti, dagli impatti del Gruppo.

La maggior parte dei dipendenti, coinvolti dagli impatti generati dal Gruppo, sono inquadrati con un contratto a tempo indeterminato e full time.

Sussistono, tuttavia, anche lavoratori autonomi, coinvolti principalmente nelle attività di scouting e selezione di fornitura, collaboratori esterni, lavoratori in somministrazione e stagisti.

Gli impatti materiali negativi che potrebbero essere, o che sono, generati nell'ambito delle attività del Gruppo, in quanto sistemici del business, e che coinvolgono la propria forza lavoro, afferiscono a:

- *limitazioni alla contrattazione collettiva e situazioni in cui il contratto individuale tra il datore di lavoro e il dipendente è meno favorevole rispetto al contratto collettivo;*
- *incidenti nelle fabbriche con conseguenze di medio bassa gravità sull'integrità fisica dei lavoratori;*
- *episodi di data breach e/o accessi ai server on premise non autorizzati con conseguente violazione della riservatezza;*
- *situazioni che possono determinare squilibri tra la vita privata e quella professionale;*

- *situazioni di impoverimento di conoscenze del personale e difficoltà per una successiva ricollocazione nell'ambito di una gestione HR inefficace nello sviluppo di strumenti di upskilling, reskilling and life-long learning.*

Gli impatti materiali positivi, che coinvolgono la forza lavoro del Gruppo, derivano principalmente dalle attività di formazione svolte dall'organizzazione. Quest'ultima, infatti, crea collaborazioni attive con università, laboratori ed enti formativi esterni al fine di rafforzare le competenze del proprio personale, accrescerne le conoscenze e sviluppare strumenti e prodotti innovativi. Le attività di formazione si rivolgono a tutta la forza lavoro, indipendentemente dall'inquadramento contrattuale, e sono svolte da tutte le Società controllate del Gruppo.

Sulla base dell'analisi di doppia rilevanza, con riguardo alla forza lavoro di Antares Vision, è emerso il seguente rischio rilevante:

<b>Sotto-sotto tema</b>	<b>Descrizione del rischio</b>
Formazione e sviluppo delle competenze	Rischio che i livelli di produttività aziendale siano compromessi da carenze nelle competenze tecnico-professionali delle figure operanti in ruoli chiave, in particolare presso le società controllate di recente acquisizione.
Salute e sicurezza	Rischio correlato all'insorgenza di nuove pandemie con conseguenti possibili lockdown per le sedi dell'azienda coinvolte; i piani interni di un'eventuale gestione/contenimento di pandemie possono rappresentare un fattore cardine per garantire la continuità operativa.
Orario di lavoro	Rischio correlato a potenziali sanzioni da parte dell'Ispettorato del lavoro e azioni legali per risarcimento danni da parte dei propri dipendenti per il superamento del massimo di ore di straordinario annue e rischio di produttività dovuto a un'inefficiente e sbilanciata assegnazione dei carichi di lavoro alle risorse umane sui progetti

I rischi rilevanti emersi dall'analisi di doppia materialità rispetto alla forza lavoro propria riguardano temi che vengono attenzionati regolarmente delle risorse umane e dalle funzioni responsabili in ottica di miglioramento continuo delle condizioni social della Società.

Sulla base delle analisi svolte, non sono state individuate operazioni che generano rischio di casi di lavoro forzato. Tuttavia, poiché alcune Società del Gruppo sono collocate in aree geografiche più sensibili a questo tema, in particolare Asia e Pacifico, è stato comunque identificato un impatto a riguardo sebbene non materiale.

Allo stesso modo, Il Gruppo non ha identificato operazioni che generano un rischio di casi di impiego di lavoro minorile. Come riportato in precedenza, data l'ubicazione di alcune Società del Gruppo in aree geografiche più soggette a casi di lavoro minorile (Asia e Pacifico), è stato rilevato un impatto potenziale negativo, ritenuto non materiale data la remota possibilità di accadimento, sul diritto allo studio dei minori, sulla loro salute in quanto costretti a svolgere lavori estenuanti e sul diritto ad un'infanzia serena priva di abusi e violenze derivanti dall'impiego di minori.

La gestione del rischio è indirizzata attraverso una Group Policy in materia di "Diversità Equità e Inclusione" e una *sui Diritti Umani* che regolamentano e vietano tali abusi.

Dalle analisi documentali e dalle interviste che hanno portato allo sviluppo dell'analisi di doppia rilevanza, sono stati individuate due categorie di lavoratori maggiormente a rischio: gli operatori negli stabilimenti di assemblaggio e i dipendenti che effettuano un elevato numero di viaggi di lavoro.

I rischi e le opportunità evidenziati nell'analisi di doppia rilevanza riguardanti la forza lavoro propria sono, in generale, riferiti a tutti i dipendenti del Gruppo; ciò è determinato dal fatto che i rischi e le opportunità identificati sono collegati all'eventuale mancato rispetto delle condizioni di lavoro e alla formazione garantita a tutta la forza lavoro.

Sono stati, inoltre, tracciati alcuni rischi specifici per le seguenti fattispecie: a) i dipendenti che effettuano un elevato numero di viaggi di lavoro, b) la possibile discriminazione delle donne in caso di mancata attuazione di una politica per le pari opportunità.

### **3.1.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità**

#### **S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria**

Antares Vision Group, al fine di generare impatti positivi ai propri dipendenti e limitare quelli negativi, ha adottato le seguenti policy:

- *Diritti umani*
- *Whistleblowing*
- *Diversità Equità e Inclusione*
- *Gender Equity*
- *Parental Care*
- *Orario di Lavoro*
- *Information Security Management System*

Tali policies, parte integrante della cultura aziendale e delle conseguenti azioni, si applicano ad Antares Vision S.p.A. e alle Società Controllate, ad eccezione delle policy "Information Security Management System" e "Orario di Lavoro", le quali si applicano solamente al perimetro italiano. Le policy applicabili a tutto il Gruppo vengono adottate dalle Società Controllate in conformità al proprio sistema di *corporate governance*. Per maggiori informazioni circa le policies sopra indicate si fa riferimento al capitolo *1.1.5.2.1 Politiche MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti*.

I documenti si rivolgono a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai funzionari, ai collaboratori. Le Policy sul Whistleblowing e sui Diritti Umani coinvolgono anche ai fornitori di beni e servizi, ai consulenti e, in generale, a chiunque abbia una relazione d'affari con Antares Vision Group, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto.

Inoltre, al fine di promuovere comportamenti coerenti con quelli adottati dall'intero Gruppo, le Policy sono portate a conoscenza anche delle Società Collegate escluse dal perimetro di consolidamento, alle quali è richiesto di

sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e conoscenza, con l'impegno di rispettare i principi e le linee guida contenuti.

In quanto gruppo internazionale che opera in una catena del valore globale, ponendo il rispetto delle persone al centro del proprio business, Antares Vision Group è da sempre consapevole dell'importanza di assumere una posizione attiva e chiara volta a tutelare e perseguire il pieno rispetto dei diritti umani di tutti gli individui che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nelle attività svolte dal Gruppo lungo l'intera catena del valore.

Tale orientamento è fondante e inderogabile per Antares Vision Group e trova espressione all'interno della propria Policy sui *Diritti Umani*. I riferimenti internazionali su cui si basa tale Policy sono i seguenti:

- *La Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite composta da:*
  - La Dichiarazione universale dei diritti umani;
  - Il Patto internazionale sui diritti civili e politici;
  - Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali.
- *Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - nn. 29, 87, 98, 100, 105, 107, 111, 138, 169, 182 - e la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.*
- *La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia.*
- *La Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali (CEDU)*

Antares Vision Group promuove la conoscenza della Policy sui *Diritti Umani* (e di tutte le altre policy in vigore) presso tutti i Destinatari.

A tal fine, le Policy sono a disposizione di tutti, anche mediante la pubblicazione, in italiano e in inglese, sul sito internet di Antares Vision Group, nonché sull'intranet aziendale di Gruppo. Vengono, inoltre, sviluppati adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione relativi alla presente Policy per tutta la forza lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la propria cultura interna e promuovere valori quali l'inclusione, l'uguaglianza e la non discriminazione, e per aumentare la consapevolezza e la condivisione di tali valori aziendali all'interno del Gruppo.

In particolare, la Policy sui *Diritti Umani* tratta e rinnega esplicitamente le pratiche di lavoro forzato o obbligato, di lavoro minorile e ogni pratica di discriminazione all'interno della propria forza lavoro. Sostiene, invece, il dialogo sociale con i lavoratori e i loro rappresentanti considerandolo un aspetto fondamentale per garantire con gli stessi un'interazione equa e fiduciosa e promuovendo così una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere, al fine di garantire luoghi di lavoro privi di rischi e favorire al contempo l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Antares Vision Group invita a segnalare tempestivamente qualsiasi violazione, effettiva o presunta, di quanto sancito nel documento e si impegna a perseguire attivamente qualsiasi condotta posta in violazione dei valori sanciti.

La Policy sui *Diritti Umani* di Antares Vision Group è allineata alla Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, alle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e, anche se non esplicitamente citata all'interno della policy stessa, è in linea con la Guida ai Principi su Business e Diritti Umani della Nazioni Unite.

Inoltre, la piattaforma dedicata all'invio delle segnalazioni, presente nella Policy Whistleblowing e al seguente link: <https://antaresvisiongroup.com/it/whistleblowing/>, è un'ulteriore misura per porre rimedio ad eventuali impatti sui diritti umani.

Antares Vision S.p.A. ha adottato un codice di condotta all'interno del quale sancisce come principio inderogabile la salute e sicurezza dei propri lavoratori.

Il Gruppo Antares Vision, dunque, si prende cura del benessere della forza lavoro attraverso la rigorosa applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza e dell'attuazione di misure di prevenzione complete e ogni società del Gruppo si impegna a creare una cultura di consapevolezza in tema di salute e sicurezza, operando nel pieno rispetto dei più elevati standard di sicurezza.

Per dare concretezza a quanto sopra, Antares Vision Italia S.p.A. ha una struttura apposita dedicata alla salute e sicurezza e identifica, valuta e monitora i rischi ai sensi del D.lgs. 81/08. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) viene, infatti, siglato e revisionato per ogni sede dal Datore di Lavoro, dal Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dal Medico Competente e dal Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS).

Infine, i siti della Capogruppo Antares Vision S.p.A. è presente il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza ISO 45001 integrato nei processi di business.

Antares Vision Group, oltre a trattare la discriminazione all'interno della Policy sui Diritti Umani, ha adottato delle policy specifiche per *Diversità, Equità e Inclusione e la Parità di Genere*.

Il Gruppo riconosce la centralità delle persone e si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui le persone siano trattate con dignità, decoro e rispetto, libere da qualsiasi forma o tipo di violenza e molestia, a cui tutti i membri degli organi amministrativi e di controllo aziendali e tutti i lavoratori devono attenersi.

In conformità con le Policy in materia di *Diritti Umani, Diversità, Equità e Inclusione e Gender Equity*, l'impegno di Antares Vision Group rispetto al principio di inclusione si traduce nella creazione di un ambiente di lavoro basato sui principi delle pari opportunità, indipendentemente dalle differenze di genere, religione, etnia, nazionalità, orientamento sessuale, condizione sociale, abilità fisica ed età.

Antares Vision Group promuove la conoscenza delle Policy *Diversità, Equità e Inclusione e Gender Equity* (e di tutte le altre policy in vigore) anche attraverso la pubblicazione, in italiano e inglese, sul sito internet di Antares Vision Group e sull'intranet di Gruppo. In aggiunta, con la policy di Gender Equity, il Gruppo ha introdotto un Sistema di Gestione per la promozione della Parità di Genere conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022, ottenuta nel 2025 dalle sedi italiane di Antares Vision e dalla sede di FT System, e con esso un Comitato Guida e un Piano Strategico per il costante miglioramento e monitoraggio del Gruppo in ambito parità di genere. Nel 2025 è anche stata svolta una survey, sia nel perimetro di Antares Vision S.p.A. che in tutte le Legal Entities del Gruppo, per ascoltare e raccogliere opinioni e suggerimenti da parte di tutti i dipendenti rispetto al tema Diversità Equità e Inclusione.

Infine, nel corso del 2025 sono stati intensificati i programmi di formazione e sensibilizzazione con l'obiettivo di rafforzare la cultura interna e promuovere valori quali l'inclusione l'uguaglianza e la non discriminazione e per aumentare la consapevolezza di tali valori all'intero gruppo. Il Gruppo utilizza un record annuale per il monitoraggio della formazione erogata da tutte le Società.

Il Gruppo durante il periodo di riferimento si è dotato di policy che garantiscano la parità e la non discriminazione nei processi di valutazione delle performance, ovvero la Performance Evaluation Policy e la Compensation Policy. Tutte le persone del Gruppo, indipendentemente dal rapporto giuridico in vigore, sono tenute a contribuire attivamente all'attuazione dei principi aziendali, segnalando eventuali vizi o violazioni.

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

In Italia, la forza lavoro è coinvolta nel dialogo con l'azienda attraverso le rappresentanze sindacali e Employee Meeting. A livello globale attraverso la comunicazione con il dipartimento HR e/o - in alcuni casi - con la direzione.

Il coinvolgimento della forza lavoro propria per Antares Vision S.p.A. può avvenire direttamente o, per quanto concerne la sede di Travagliato, attraverso le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) interne ed esterne; mentre, con riferimento alle altre sedi, mediante RSU esterne.

Inoltre, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono sempre coinvolti nelle riunioni annuali sulla sicurezza.

Nel 2025 sono state svolte delle analisi con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) per le situazioni che possono avere un impatto sulla sicurezza dei lavoratori, tra cui le analisi da Stress Lavoro Correlato. Inoltre, l'SPP è altresì stato coinvolto nelle analisi sui rischi specifici, e, a seguito di survey condotte dai rappresentanti uscenti, per la nomina delle attuali figure responsabili della sicurezza.

Per Antares Vision Italia le fasi del coinvolgimento non seguono un ordine preciso, possono variare a seconda delle tematiche affrontate. Il coinvolgimento della forza lavoro propria può avvenire attraverso la partecipazione a meeting, ove possibile, tramite informazione a chiusura decisionale per tutti i dipendenti coinvolti, oppure tramite consultazione, quando possibile aperta a seconda delle tematiche.

I meeting con i dipendenti sono previsti per ogni trimestre dell'anno: a livello di Gruppo, infatti, se ne sono svolti 3 nel corso del 2025. Invece, gli incontri con le RSU non hanno una frequenza precisa, vengono organizzati in base alle richieste del periodo, ad esempio una volta ogni due mesi o più volte nel mese.

Il coinvolgimento tramite informazione a chiusura dei processi prevede l'invio di comunicazioni alle sedi o alle società controllate interessate, o a tutto il Gruppo, nel caso in cui la tematica riguardi tutti. Per quando riguarda, invece, la consultazione aperta, si coinvolgono le RSU e si svolgono incontri ad hoc su richiesta dei singoli in base alle necessità. In questi ultimi casi non risulta possibile prevederne la frequenza; in generale, dal momento della ricezione della richiesta, l'incontro avviene entro 7/10 giorni.

La funzione con il livello più elevato responsabile del coinvolgimento delle rappresentanze dei lavori è il Chief HR Officer. Tuttavia, per Antares Vision S.p.A., la condivisione di proposta è aperta a chiunque abbia necessità di manifestare un interesse o esercitare un diritto.

Non sono al momento siglati specifici accordi globali con i rappresentanti dei lavoratori per il rispetto dei diritti umani dei lavoratori. Tuttavia, i diritti umani dei lavoratori vengono trattati nella Policy interna.

Non sussistono, al momento, strumenti di misurazione dell'efficacia del coinvolgimento.

Vengono periodicamente svolte delle survey interne anonime a livello globale e incontri aperti a tutti senza distinzioni, al fine di recepire, monitorare e sanare eventuali situazioni che determinano una violazione dei principi di comportamento sanciti da Antares Vision Group.

L'azienda attua diverse azioni al fine di garantire l'inclusione di tutti i lavoratori vulnerabili. Tra queste, si annoverano:

- *l'adozione di strumenti tecnologici assistivi (es. postazioni ergonomiche) per favorire l'inclusione dei lavoratori con disabilità;*
- *la promozione di iniziative per lavoratori a basso reddito attraverso l'erogazione di buoni pasto e di piani di welfare aziendale che permettono di migliorare il benessere economico e sociale;*
- *la traduzione di documenti e comunicazioni chiave in più lingue e l'utilizzo di simboli visivi nelle comunicazioni di sicurezza, per evitare e abbattere barriere linguistiche;*
- *l'adozione, per promuovere la parità di genere, di politiche di congedo parentale equo e di pari accesso alle opportunità di crescita.*

Inoltre, viene fornita formazione obbligatoria in materia di diversità e inclusione, erogata con materiali semplici e comprensibili a tutti i dipendenti. Vengono utilizzati canali diversi per raggiungere tutti (e-mail, intranet, video esplicativi, incontri dal vivo per chi ha meno accesso alla tecnologia), ad esempio, i video aziendali includono sottotitoli e la documentazione è disponibile in formato audio.

Come prova dell'impegno della Società verso la parità di genere, nel caso in cui emergono segnalazioni di disparità salariali di genere, viene avviata un'analisi indipendente della parità retributiva, con eventuali correzioni salariali.

Per quanto riguarda la privacy e la protezione dei dati personali dei lavoratori, sono presenti delle politiche aziendali sulla raccolta e sull'organizzazione trasparente dei dati personali e per la gestione dei sistemi di sicurezza informatici, con formazione periodica sulla sicurezza informatica rivolta a tutti i dipendenti.

Antares Vision garantisce, infine, il diritto alla riunione pacifica: se i lavoratori organizzano scioperi o proteste, l'azienda assicura che possano farlo nel rispetto delle normative, senza penalizzazioni ingiuste.

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

Il Gruppo ha attivato un sistema di Whistleblowing che permette alla propria forza lavoro (ma non solo), di presentare una segnalazione in caso di problematiche. Tale sistema è attuato mediante un portale, attraverso il quale è possibile presentare la segnalazione e che avrà come destinatario l'avvocato esterno presidente dell'OdV, il cui onere è quello di gestire quanto ricevuto, attraverso anche l'avvio di un'istruttoria e, se necessario, la raccolta di evidenze e l'eventuale collaborazione di figure interne (es. CHRO o Responsabile Legale).

Per quanto concerne le Società del Gruppo, oltre al canale di Whistleblowing, il team HR locale è aperto a organizzare incontri ad hoc nel caso di problematiche relazionali interne a team, andando a raccogliere le evidenze dei diretti interessati e cercando di ristabilire eventuali equilibri; in seguito, post raccolta e discussione interna al dipartimento HR, si definiscono le migliori azioni da mettere in atto per risolvere nel più breve tempo possibile e in maniera efficiente le problematiche emerse. Ogni tematica viene gestita nel migliore dei modi e secondo tempistiche adeguate alla sua rilevanza, in ogni caso il tempo di riscontro si aggira mediamente intorno ai 7/10 giorni.

Le segnalazioni, infine, possono pervenire anche attraverso le RSU interne.

Inoltre, il modello 231 adottato dalle società italiane del Gruppo Antares Vision S.p.A. e FT System S.r.l. è uno strumento per prevenire gli impatti negativi derivanti da eventuali condotte illecite della propria forza lavoro.

Antares Vision Group sostiene tali canali con il continuo mantenimento e aggiornamento della piattaforma Whistleblowing per consentire l'accesso e garantire una tempestiva risposta del legale esterno e - ove necessario e possibile - del personale interno. Altri processi utili a consentire una miglior diffusione del canale Whistleblowing sono la formazione e le policies, sia per le sedi in Italia sia per il Gruppo.

Nello specifico, per Antares Vision S.p.A. il canale di Whistleblowing è supportato dalla presenza delle RSU interne (per la sede di Travagliato), dagli RLS per tutti i siti di Antares Vision Italia S.p.A. con votazioni delle RLS da parte dei lavoratori avvalendosi di survey anonime gestite da RLS in carica in quel momento e uscenti.

La disponibilità dei canali viene poi diffusa e pubblicizzata tramite: la Intranet aziendale (con un link che rimanda a policies e al canale stesso); il sito aziendale (con link al Whistleblowing) e comunicazioni e-mail interne ai dipendenti dell'azienda.

Le segnalazioni sono automatiche per il Whistleblowing e giungono al legale esterno presidente dell'OdV, nominato come gestore delle segnalazioni. Dunque, sono automaticamente tracciate all'interno del sistema.

Le procedure Whistleblowing sono indicate e pubblicate sul sito internet e nella intranet aziendale, nella apposita politica.

Nel caso specifico di Antares Vision Italia, le segnalazioni giungono alle RLS attraverso diversi canali (mail, incontri, analisi come l'analisi da stress lavoro correlato) e sono opportunamente archiviate.

Non esistono, al momento, processi e/o strumenti specifici per valutare la consapevolezza e la fiducia dei lavoratori riguardo l'esistenza e l'utilizzo di strutture o sistemi per comunicare preoccupazioni o esigenze.

La politica relativa al Whistleblowing tratta la riservatezza del segnalante e sancisce espressamente il divieto di ritorsione o discriminazione verso lo stesso. Oltre a tale Policy, sono in vigore le politiche in materia di Diversità, Equità ed Inclusione e Diritti Umani che garantiscono il pieno rispetto dei diritti.

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

Rispetto agli impatti negativi potenziali rilevanti per la propria forza lavoro e che afferiscono principalmente alla capacità di mantenere le competenze delle figure chiave, alla contrattazione collettiva e alla sicurezza dei dati informatici, la Capogruppo garantisce piani di formazione per favorire lo sviluppo di strumenti di upskilling, percorsi di carriera e diffusione delle conoscenze e si è dotata di apposite policy e regolamenti per la gestione delle infrastrutture informatiche per garantire la massima sicurezza dei dati e di formazione specifica in materia.

Inoltre, rispetto all'impatto negativo che riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, si svolgono e attuano analisi e processi di riorganizzazione delle ferie per garantire riposo ai dipendenti, nonché analisi dello stress lavoro correlato organizzato dagli RLS e dal team HR, gestito poi con interventi/interviste da parte degli RLS per migliorare tale equilibrio. Inoltre, vi è anche l'attuazione di un processo di salary review per continuare a consentire l'allineamento delle retribuzioni interne con il mercato del lavoro esterno. Tale review è stata svolta per tutto il perimetro del Gruppo, sotto il coordinamento delle funzioni di Payroll Management e HR InformatioSystem.

Per il 2025 Antares Vision Italia ha riproposto piani formativi di media scala, ha perseguito il proprio impegno con lo sviluppo di analisi lavoro-stress correlato per limitare al minimo gli impatti negativi sulla forza lavoro propria e ha presentato un piano di utilizzo ferie per garantire il riposo. Inoltre, nel 2025 si è conclusa la review dei salari.

I risultati della formazione attuata dalla Capogruppo sono monitorati da registri interni e dalle analisi offerte dalle piattaforme in uso (Docebo, Elearning, Udemy). Dal punto di vista dello stress-lavoro correlato, i risultati sono

raccolti e analizzati dagli RLS e parte del team HR per poi essere confrontati nel tempo per proporre e/o accogliere eventuali azioni correttive.

I processi per definire le azioni necessarie e idonee in risposta ad uno specifico impatto negativo sulla forza lavoro propria variano a seconda del caso. Talvolta, tali azioni nascono su proposta del team HR, altre su proposta dei dipendenti stessi, a seguito di survey o incontri *one to one*, o attraverso il coinvolgimento delle RSU interne (per la sola sede di Travagliato); in altri casi, per volontà del Top Management e dei manager.

Inoltre, è con grande orgoglio che la Capogruppo e la sede italiana di FT System hanno ottenuto nel 2025 la certificazione UNIPDR125, certificazione nazionale volta a mitigare alcuni rischi sulla forza lavoro quali: gender gap (ruoli, retributivo, contrattuale, opportunità di crescita...), sul rafforzamento di pratiche e processi per l'equilibrio vita-lavoro, per una maggior chiarezza e trasparenza dei processi con la stesura di nuove politiche applicate a livello globale e per un allineamento sui processi di selezione e analisi delle performance dei dipendenti a livello di Gruppo.

Antares Vision Group per garantire la tutela della propria forza lavoro e mitigare eventuali impatti negativi sulla stessa, nel 2025 ha adottato nuove policy a supporto di quelle già in essere nel 2024, tra cui si ricorda la policy a *protezione della riservatezza della forza lavoro propria e sulla tutela dei dati personali*, la politica relativa ad *altri diritti connessi al lavoro*, nonché la *gestione data breach interni e degli accessi ai server on premise non autorizzati*. Tra le nuove policy implementate nel 2025 troviamo la politica aziendale in materia di contrasto e controllo del fumo (per la sede di AVIT), la politica accessi e identificazione del personale nelle sedi del Gruppo Antares Vision in Italia e le policy precedentemente citate per la riservatezza dei dati, ovvero la policy per la gestione del sistema di information security e il regolamento dell'utilizzo degli strumenti informatici, sempre con riferimento alle entità italiane del Gruppo.

Tra le altre azioni messe in atto da Antares Vision nel 2025 rispetto alla propria forza lavoro troviamo:

- *Continuo uso degli strumenti (Intranet aziendale e gli incontri svolti durante le pause pranzo per il progetto "La differenza che facciamo: come Antares Vision migliora il mondo e le nostre vite") e politiche di comunicazione interna con l'obiettivo di migliorare l'engagement dei dipendenti con particolare focus su tematiche ESG;*
- *Altre attività mirate all'engagement dei dipendenti (come AVIT sporting team, flessibilità di orario in entrata, uscita e in pausa pranzo (sedi italiane), erogazione di formazione non obbligatoria, ecc.);*

Altre azioni indirizzate alla mitigazione di eventuali impatti negativi per la forza lavoro propria comprendono:

- *Promozione di iniziative per favorire il work-life balance a livello di Gruppo. A tal proposito, sono state svolte delle Global Survey sulle politiche relative al work-life balance al fine di valutarne la soddisfazione. Il risultato è stato più che soddisfacente (8,1 su 10);*
- *Diffusione della Global Policy di Gender Equity a tutte le società del Gruppo;*

- *Avanzamento del progetto Workplace Health Promotion - WHP (Antares Vision S.p.A. sede di Travagliato) al fine di implementare la sicurezza sul lavoro. In particolare, la sede di Travagliato ha ottenuto la terza certificazione e il progetto continuerà anche nel 2026;*
- *Implementazione delle azioni richieste dalla roadmap di potenziamento del controllo diretto dell'infrastruttura digitale del Gruppo sviluppata a fine 2024, per affinare la sicurezza dei dati e la privacy;*
- *Attività connesse alla sicurezza fisica dei lavoratori in azienda sottoforma di consegna di Badge identificativo con foto legato alla policy di ingresso e dispositivo smart (permette l'apertura di porte e di attivare la funzione follow me delle stampanti) – perimetro Italia.*

Il team HR e il top management si occupano della gestione degli impatti rilevanti. Per le società italiane del Gruppo Antares Vision sono presenti RSU Rappresentanti Sindacali Unitari e RLS – Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza.

### **3.1.3. Metriche e obiettivi**

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

Il Gruppo ha individuato dei KPI legati alla riduzione degli impatti rilevanti e al miglioramento degli impatti positivi. Nel 2025 la Capogruppo e FT System Italia, hanno raggiunto un primo obiettivo fissato, ovvero quello dell'ottenimento della certificazione UNIPDR125 (con focus parità di genere, riduzione gap di genere o ruolo, rafforzamento delle politiche di equilibrio vita-lavoro); si tratta di un obiettivo sia a breve termine (ottenimento certificazione entro il 2025) che lungo termine (processo che deve continuare negli anni per miglioramento continuo e per applicazione globale).

A livello globale, il Gruppo intende rafforzare l'equilibrio retributivo (con annessa riduzione di eventuali gap di genere), attraverso una revisione dei salari ed una politica di incentivazione variabile comune ed il rafforzamento della nuova organizzazione matriciale globale. Tale progetto è considerato sia a breve termine per quanto riguarda le azioni previste nel 2025 che a lungo termine per mantenere negli anni uno standard elevato per consentire un allineamento al mercato esterno (allineamento interno all'organizzazione lato global - con le dovute attenzioni e precauzioni legate alle normative e al costo della vita locale) Il Gruppo sta lavorando affinché i dipendenti possano godere in un migliore equilibrio retributivo.

L'ottenimento della certificazione PdR 125 ha previsto il coinvolgimento della popolazione aziendale con una partecipazione diretta, chiedendo le loro proposte e necessità più rilevanti ed eventuali richieste aggiuntive e cercare, quindi, di raggiungere gli obiettivi maggiormente richiesti dai lavoratori. Inoltre, è stato fissato un piano per gli obiettivi in linea con la PdR 125 i quali saranno misurati periodicamente internamente ed esternamente (consulenti e verificatori).

Sono stati adottati obiettivi misurabili nel rispetto delle tempistiche e nel raggiungimento di alcuni obiettivi quantitativi (es. analisi contrattuali, riduzione gender gap, attenzione al turnover, % di rappresentanza femminile vs maschile sia nella totalità dei dipendenti che nel Top Management).

Infine, nel 2025 la Capogruppo ha iniziato un percorso per la predisposizione di un Piano di Sostenibilità, approvato a marzo 2026, che prevede obiettivi legati alla forza lavoro propria che supporteranno il Gruppo nella gestione degli impatti negativi rilevanti e al potenziamento degli impatti positivi. Per la definizione dei seguenti obiettivi la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stessi.

OBIETTIVI	Prog-azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Definizione e implementazione procedure riconducibili alla mitigazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro	21	Procedura per la gestione delle chiavi per l'accensione del muletto al solo personale autorizzato	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emissione istruzione di lavoro
	22	Monitorare la corretta implementazione delle visite mediche per le realtà produttive del gruppo che non sono obbligate per legge	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 Volta anno verificare stato dell'arte con i diversi siti a livello global
	23	Assicurare l'utilizzo e la disponibilità di DPI nelle realtà produttive non legalmente obbligate ad utilizzarli	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 Volta anno verificare stato dell'arte con i diversi siti a livello global
	24	Miglioramento dei meccanismi di rilevazione e segnalazione di "near miss"	Informazione, sensibilizzazione e formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Allineamento policy crane
	25	Messa a terra dei piani di remediation predisposti in caso non compliance normativa in materia ambientale, salute e sicurezza	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	26	Individuazione di un Safety leader per ogni sito	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Definizione lista
	27	Proposta azione correlata al Safety Leader: Promuovere incontri ed eventi che favoriscano la diffusione della cultura della sicurezza sul luogo di lavoro (es dimostrazioni di pratiche di sicurezza) in allineamento con il programma proposto da Crane NXT	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 evento all'anno
Offrire ai propri dipendenti opportunità che permettano di favorire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa	28	Iniziativa volte alla creazione di affinity group sul tema della genitorialità	Analisi e studi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	29	Promozione di N iniziative di work-life balance a livello di Gruppo (es. regolamentazione dello Smartworking, flessibilità negli orari, sportelli di counselling psicologico, check up medici, parenting policy ecc)	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 iniziative: regolamentazione smartworking - flessibilità orario di lavoro - parental care policy
Garantire condizioni di lavoro salubri e in linea con i diritti dei lavoratori	30	Predisposizione di policy di Gruppo a supporto delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, ad esempio circa i salari minimi, le ore di lavoro e i benefits, e sulla diversity, equity and inclusion, e che ne limitino i possibili impatti negativi e stabiliscano degli obiettivi quantitativi	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	31	Tracciare, progressivamente in tutte le Società del Gruppo, attraverso attendancies system il numero di straordinari per assicurarsi che non superi il numero limite consentito	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Mantenere la sostenibilità finanziaria del Gruppo	32	Mantenere alta l'efficienza nelle transazioni commerciali e interaziendali per una maggiore sostenibilità finanziaria	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verifica mantenimento
Garantire parità di retribuzione per un lavoro di pari valore senza differenze di genere	33	Estensione progressiva a tutto il Gruppo, partendo dall'Italia, dell'analisi sul Gender Pay Gap e predisposizione di un report di dati consolidati con l'obiettivo di evidenziare l'evidenza di differenza di retribuzione oraria lorda media (%) tra uomini e donne	Analisi e studi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	34	Mantenimento o miglioramento dello score relativo alla certificazione PDR 125 (sedi italiane)	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mantenimento / miglioramento score PDR 125
Incentivazione allo sviluppo interno della propria forza lavoro	35	Sviluppo di piani di carriera per i dipendenti supportati anche da corsi di formazione su soft skills	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100% DEI SELEZIONATI (36) corsi di formazione (soft skills) erogati all'interno dei piani di carriera
Garantire la sicurezza dei dati utilizzati dall'azienda nell'ambito dei propri processi	36	Implementare la strategia di cyber sicurezza (es. firewall, antivirus, autenticazione a due fattori, aggiornamento costante del software, gestione di password complesse nonché formazione) e i controlli informatici (anche integrando sistemi di Artificial Intelligence) al fine di evitare casi di cyber attacchi	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	37	Sviluppare e/o implementare una policy sulla sicurezza dei dati (IT) e delle informazioni raccolte e assicurarne la disponibilità a tutti gli interessati	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF

Si specifica che tali obiettivi non sono relazionati alle politiche del Gruppo.

S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Dipendenti	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Totale dipendenti alla fine del periodo / per genere</b>	275	871	<b>1.146</b>	269	877	<b>1.146</b>

Si riporta di seguito la suddivisione dei dipendenti per area geografica dove il Gruppo riporta almeno il 10% del totale della forza lavoro propria:

Numero totale di dipendenti per genere / area geografica	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
India	41	165	206	39	168	207
USA	38	147	185	38	151	189
Italia	157	452	609	149	430	579

Tipo di contratto di lavoro	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Men	Totale
Dipendenti a tempo determinato	6	7	13	3	2	5
Dipendenti a tempo indeterminato di cui contratto a chiamata	269	863	1.132	266	873	1.139
di cui dipendenti occasionali		1	1		2	2
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>871</b>	<b>1.146</b>	<b>269</b>	<b>877</b>	<b>1.146</b>

Totale numero dipendenti per tipo di impiego / per genere	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	255	864	1.119	248	872	1.120
Part-time	20	7	27	21	5	26
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>871</b>	<b>1.146</b>	<b>269</b>	<b>877</b>	<b>1.146</b>

Turnover	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Assunzioni</b>						
Fino a 29 anni	14	30	44	11	40	51
Da 30 a 50 anni	18	76	94	12	56	68
Oltre 50 anni	3	12	15	8	15	23
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>118</b>	<b>153</b>	<b>31</b>	<b>111</b>	<b>142</b>
<b>Cessazioni</b>						
Fino a 29 anni	5	20	25	19	53	72
Da 30 a 50 anni	17	83	100	26	87	113
Oltre 50 anni	6	22	28	35	86	121
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>125</b>	<b>153</b>	<b>80</b>	<b>226</b>	<b>306</b>

Turnover	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Turnover positivo - assunzioni	13%	13%	13%	9%	11%	11%
Turnover negativo - cessazioni	10%	14%	13%	24%	22%	23%
Turnover complessivo	3%	-1%	0%	-15%	-11%	-12%

I dati sono stati compilati da ciascuna Società del Gruppo con il supporto del dipartimento HR della Capogruppo.

Il numero di dipendenti e dei non dipendenti si basa sul conta-teste ed è riportato rispetto alla fine del periodo di rendicontazione.

Al 31 dicembre 2025 l'organico ammonta a 1.146, in linea rispetto al 31 dicembre 2024. Si specifica inoltre, che nel corso del 2025 la sede irlandese ha chiuso e che alcuni dipendenti contrassegnati nel turnover tra assunzioni e cessazioni hanno subito dei ricollocamenti tra diverse Società del Gruppo.

Totale numero dipendenti per genere / area geografica	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Hong Kong		5	5		4	4
Corea		1	1		1	1
Thailandia	8	4	12	5	5	10
India	41	165	206	39	168	207
Cina	2	3	5	2	4	6
Irlanda			-		2	2
Brasile	6	39	45	10	46	56
Serbia	8	13	21	9	14	23
Croazia	4	1	5	3	1	4
UK		3	3		3	3
Germania	8	24	32	10	26	36
USA	38	147	185	38	151	189
Francia	3	14	17	4	22	26
Italia	157	452	609	149	430	579
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>871</b>	<b>1.146</b>	<b>269</b>	<b>877</b>	<b>1.146</b>

#### S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Numero totale alla fine del periodo / per genere	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Lavoratori somministrati	3	4	7	4	5	9
Stagisti	6	13	19	6	3	9
Collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co)		2	2			-
Lavoratori autonomi e collaboratori esterni	16	11	27	2	25	27
Lavoratori stagionali			-			-
FSE&Partner	14	95	109	29	144	173
Lavoratori per attività di ricerca, selezione e fornitura di personale			-			-
Altro (specificare nelle note)	29	64	93			-
<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>189</b>	<b>257</b>	<b>41</b>	<b>177</b>	<b>218</b>

## S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

All'interno dell'EEA, i contratti collettivi per le aree geografiche significative per il Gruppo sono:

Contrattazione collettiva	2025	2024
<b>Totale dipendenti</b>	1.146	1.146
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	626	690
<b>% dipendenti coperti da contrattazione collettiva</b>	54,62%	60,21%

Non sono presenti contratti collettivi per le aree geografiche significative al di fuori dell'EEA.

## S1-9 – Metriche della diversità

Per Top Management, Antares Vision Groups intende il primo e secondo livello al di sotto del Consiglio di Amministrazione, e pertanto composto dal Ceo, dal Global Management Team e dai direttori delle filiali.

Composizione Top Management di Gruppo		2025			2024		
Diversità Top Management di Gruppo	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Fino a 29 anni			-			-	
Da 30 a 50 anni	4	4	8	4	5	9	
Oltre 50 anni	1	14	15		13	13	
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	
%	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Fino a 29 anni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Da 30 a 50 anni	17,4%	17,4%	34,8%	18,2%	22,7%	40,9%	
Oltre 50 anni	4,3%	60,9%	65,2%	0,0%	59,1%	59,1%	
<b>Totale</b>	<b>21,7%</b>	<b>78,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>18,2%</b>	<b>81,8%</b>	<b>100,0%</b>	

Diversità dei dipendenti	2025			2024		
Dipendenti per categoria/per genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Managers	15	70	85	14	66	80
Dipendenti / Middle management	244	679	923	235	689	924
Operai	16	122	138	20	122	142
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>871</b>	<b>1.146</b>	<b>269</b>	<b>877</b>	<b>1.146</b>

%	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Managers	1,3%	6,1%	<b>7,4%</b>	1,2%	5,8%	<b>7,0%</b>
Dipendenti / Middle management	21,3%	59,2%	<b>80,5%</b>	20,5%	60,1%	<b>80,6%</b>
Operai	1,4%	10,6%	<b>12%</b>	1,7%	10,6%	<b>12,4%</b>
<b>Totale</b>	<b>24%</b>	<b>76 %</b>	<b>100%</b>	<b>23,5%</b>	<b>76,6%</b>	<b>100%</b>

Diversità dei dipendenti		2025				2024			
Dipendenti per categoria /per età	Sotto i 30 anni	30-50 anni	Sopra i 50 anni	Totale	Sotto i 30 anni	30-50 anni	Sopra i 50 anni	Totale	
Managers		59	26	<b>85</b>		56	24	<b>80</b>	
Dipendenti / Middle management	180	605	138	<b>923</b>	202	580	142	<b>924</b>	
Operai	24	93	21	<b>138</b>	30	88	24	<b>142</b>	
<b>Totale</b>	<b>204</b>	<b>757</b>	<b>185</b>	<b>1.146</b>	<b>232</b>	<b>725</b>	<b>189</b>	<b>1.146</b>	
%	Sotto i 30 anni	30-50 anni	Sopra i 50 anni	Totale	Sotto i 30 anni	30-50 anni	Sopra i 50 anni	Totale	
Managers	0,0%	5,1%	2,3%	<b>7,4%</b>	0,0%	4,9%	2,1%	<b>7,0%</b>	
Dipendenti / Middle management	15,7%	52,8%	12,0%	<b>80,5%</b>	17,6%	50,4%	12,4%	<b>80,4%</b>	
Operai	2,1%	8,1%	1,8%	<b>12,0%</b>	2,7%	7,8%	2,1%	<b>12,6%</b>	
<b>Totale</b>	<b>17,8%</b>	<b>66,1%</b>	<b>16,1%</b>	<b>100%</b>	<b>20,3%</b>	<b>63,1%</b>	<b>16,6%</b>	<b>100%</b>	

Diversità dei dipendenti		2025			2024		
Dipendenti per gruppo di età/per genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Sotto i 30 anni	62	142	<b>204</b>	68	164	<b>232</b>	
30-50 anni	178	579	<b>757</b>	165	560	<b>725</b>	
Sopra i 50 anni	35	150	<b>185</b>	36	153	<b>189</b>	
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>871</b>	<b>1.146</b>	<b>269</b>	<b>877</b>	<b>1.146</b>	
%	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Sotto i 30 anni	5,4%	12,4%	<b>17,8%</b>	5,9%	14,3%	<b>20,2%</b>	
30-50 anni	15,5%	50,5%	<b>66,1%</b>	14,4%	48,8%	<b>63,2%</b>	
Sopra i 50 anni	3,1%	13,1%	<b>16,1%</b>	3,1%	13,4%	<b>16,6%</b>	
<b>Total</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>	<b>23,5%</b>	<b>76,5%</b>	<b>100%</b>	

### S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Antares Vision crede nello sviluppo e nella crescita interna come fattori rilevanti per il benessere dei dipendenti e per accrescere il valore della propria forza lavoro. Di seguito vengono riportati i dettagli relativi alle valutazioni dei dipendenti:

Dipendenti che hanno ricevuto revisioni periodiche delle performance in un'ottica di sviluppo di carriera	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	175	520	695	180	524	704
%	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	63,6%	59,7%	60,6%	66,9%	59,7%	61,4%

Numero dipendenti valutati / per categoria	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Managers	6	44	50	6	24	30
Dipendenti / Middle management	162	431	593	159	429	588
Operai	7	45	52	15	71	86
<b>Totale</b>	<b>175</b>	<b>520</b>	<b>695</b>	<b>180</b>	<b>524</b>	<b>704</b>

Valutazioni delle performance concordate dalla dirigenza	2025			2024		
Revisioni concordate dalla dirigenza / per genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	54	148	202	85	237	322
%	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Revisioni effettuate in proporzione al numero di revisioni concordate dalla dirigenza</b>	294,4%	308,8%	305,0%	211,8%	221,9%	219,3%

Ore medie formazione / per categoria	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Managers	25	9	12	14	5	7
Dipendenti / Middle management	12	10	11	10	11	10
Operai	17	13	14	21	9	11

Ore medie formazione / per genere	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ore medie di formazione per genere	13	11	11	11	10	10

## S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

Infortunati sul lavoro - Lavoratori dipendenti	Unità	2025	2024
<b>Infortunati sul lavoro</b>	N°		
Infortunati mortali			
Infortunati gravi			
Altri infortuni		2	2
<b>Totale infortuni registrati</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
Incidenti in itinere		1	3
Totale ore lavorate	h	2.039.543	2.236.421
Giorni assenza per infortuni	N°	23	28

Tasso di infortuni (Nr infortuni/ore lavorate x 1.000.000)

0,981

0,894

% dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

100%

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

Congedo per motivi familiari (HC)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti idonei al congedo familiare / per genere	275	860	1.135	269	865	1.134
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare / per genere	21	28	49	31	36	67
Giorni	2.060	181	2.241	3.155	359	3.514
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare tra i dipendenti aventi diritto	7,6%	3,3%	4,3%	11,5%	4,1%	5,9%
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare sul totale dei dipendenti	7,6%	3,2%	4,3%	11,5%	4,1%	5,8%
Percentuale di dipendenti idonei al congedo parentale	100%	99%	99%	100%	98,6%	98,9%

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

Divario retributivo / genere	Unità	2025			2024		
		Donne	Uomini	Ratio %	Donne	Uomini	Ratio %
<b>Totale remunerazione base / per genere</b>							
	Euro	11.134.420	46.680.114	76%	10.282.702	40.890.303	75%
<b>Totale ore lavorate / per genere</b>							
	h	464.739	1.578.280	71%	468.122	1.590.842	71%
<b>Media della retribuzione oraria lorda</b>							
	Euro/h	23,96	29,58	19%	21,97	25,70	15%

Tasso annuo totale di remunerazione	Unità	2025	2024
Retribuzione annua complessiva per la persona con lo stipendio più alto dell'impresa	Euro	385.000	374.169
Retribuzione totale annua mediana dei dipendenti (esclusa la persona con lo stipendio più alto)	Euro	39.307	42.711
Retribuzione annua ratio	%	979,5%	876,1%

### S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel 2025 non si sono verificati incidenti o denunce connesse al rispetto dei diritti umani tra la forza lavoro propria, prova dell'impegno e dell'efficacia delle pratiche messe in atto dal Gruppo per il rispetto di tali valori. Infatti, a valle di un evento verificatosi a marzo 2024, Antares Vision aveva deciso di accelerare e rinforzare:

- La revisione, aggiornamento e diffusione delle Politiche sui *Diritti Umani, Diversità Equità e Inclusione* e del Codice Etico al fine di rinforzare i principi, le regole e i valori in vigore in Azienda su questi temi;
- Sfruttare la (nuova) piattaforma di comunicazione interna aziendale (OneVision) sia per rendere visibili e consultabili i documenti di cui sopra sia per promuovere al meglio una cultura di inclusione;
- Accelerare il processo per ottenere la Certificazione UNI PDR 125 sulla Parità di Genere identificato come strumento per favorire il miglioramento continuo nell'inclusione all'interno dell'ambiente lavorativo.

## 3.2. ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore

---

### 3.2.1. Strategia

#### SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Antares Vision Group è un gruppo internazionale che, anche nella propria catena del valore a livello mondiale, pone le persone al centro del proprio business; pertanto, è da sempre consapevole dell'importanza di assumere una posizione chiara verso il pieno rispetto di interessi, opinioni e diritti di tutti gli individui che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nelle attività svolte da Antares Vision Group in tutto il mondo, ivi incluse anche le comunità locali. L'obiettivo di Antares Vision Group è, infatti, il rispetto delle diversità culturali, sociali ed economiche dei diversi paesi in cui opera.

I lavoratori nella catena del valore non subiscono impatti direttamente dalle attività del Gruppo. Indirettamente, i lavoratori nella catena del valore, possono essere potenzialmente affetti in termini di salute e sicurezza e di occupazione sicura.

Quale parte del Sistema di gestione integrato di Antares Vision S.p.A., sono state adottate specifiche politiche aziendali, quali le politiche qualità, salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, e sicurezza delle informazioni che contengono i seguenti requisiti:

- *appropriato rispetto alle finalità e al contesto dell'organizzazione che supporti gli indirizzi strategici del Gruppo;*

- *impegno a garantire condizioni di lavoro sicure, utili alla prevenzione dei problemi ambientali ed energetici, con impatto sulla sicurezza delle informazioni e sulla salute e sicurezza dei lavoratori;*
- *impegno per costituire un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi aziendali;*
- *impegno a soddisfare tutti i requisiti applicabili, compresi gli aspetti di legge;*
- *impegno al controllo dei rischi ambientali per la salute e sicurezza secondo un criterio di gerarchia dei controlli;*
- *impegno per il miglioramento continuo delle performance aziendali;*
- *impegno alla partecipazione e al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei processi decisionali del sistema integrato che riguardano gli aspetti di salute e sicurezza.*

Nel 2024 attraverso la predisposizione di due questionari dedicati, distinti tra *Materiale* e *Servizio*, con un focus specifico sui criteri ESG è stato possibile raccogliere informazioni, qualificazioni e certificazioni da centinaia di fornitori, con una copertura superiore all'80% del fatturato totale di Antares Vision Group. Tali questionari riflettono le caratteristiche intrinseche dei fornitori. Nel 2025 i dati raccolti sono stati archiviati e integrati nei processi di gestione della supply chain, rafforzando ulteriormente l'impegno del Gruppo nella gestione responsabile della catena di approvvigionamento.

In particolare, con l'adozione della politica in materia di Diritti Umani, che si applica a tutte le società di AV Group e prevede specifiche modalità di implementazione, formazione dei dipendenti e monitoraggio ad opera del dipartimento HR della capogruppo, il Gruppo intende:

- *rafforzare il proprio impegno nella salvaguardia dei diritti umani in ogni Paese in cui opera;*
- *dimostrare di essere consapevole dei rischi insiti nel proprio modello di business;*
- *promuovere i contenuti della policy anche tra i suoi stakeholder esterni.*

La politica in materia di Diritti Umani di Antares Vision Group è stata redatta a partire dall'identificazione degli elementi potenzialmente più vulnerabili all'interno della propria catena del valore, per garantire il pieno rispetto dei diritti umani di tutti gli individui connessi alle attività del Gruppo. La policy norma comportamenti e fissa la posizione di AV Group rispetto a diversi argomenti come, ad esempio, lavoro forzato, lavoro minorile, antidiscriminazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, ambiente di lavoro e comunità locali.

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

AV Group ha analizzato tutti i lavoratori della catena del che potrebbero essere significativamente influenzati dalle attività aziendali. In particolare, i lavoratori nella catena del valore che potrebbero subire impatti rilevanti sono i seguenti:

- *i lavoratori che esercitano la propria attività presso la sede aziendale ma che non fanno parte della forza lavoro propria; si tratta, in particolare, di dipendenti di cooperative sociali impiegati in attività secondarie, quali pulizie o semplici attività manuali;*

- *i lavoratori che lavorano per entità terze che esternalizzano per AV Group attività di produzione delle componenti degli strumenti e dei macchinari;*
- *i lavoratori che lavorano per entità nella catena del valore a valle, che svolgono attività logistiche, distributori, affiliati, rivenditori al dettaglio, a cui AV Group si affida per il trasporto e per la consegna delle macchine e delle spare parts.*

Secondo i dati UNICEF, *United Nations International Children's Emergency Fund*, alcune zone dell'Asia e del Pacifico (India e Cina) e America Latina (Brasile) in cui il Gruppo opera e ha sedi possono essere più sensibili a rischi di lavoro forzato e lavoro minorile.

Tra gli impatti negativi rilevanti per i lavoratori nella catena del valore di AV Group, vi rientra quello riguardante i potenziali impatti sulla salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore correlati alle attività del Gruppo esternalizzate a terzi. Quanto descritto risulta essere di fondamentale importanza in virtù di un modello di business basato su un significativo contributo di fornitori esterni necessario per le fasi di produzione della componentistica.

Non si riportano, invece, impatti connessi a singoli incidenti o a rapporti commerciali specifici.

Lo sviluppo di servizi e prodotti che permettono l'identificazione di prodotti falsi e contraffatti può aiutare a proteggere le società clienti, in particolare, quelle del settore del lusso e del settore farmaceutico, dagli effetti negativi della contraffazione preservando così i posti di lavoro dei lavoratori a valle della catena del lavoro di AV Group.

Dall'analisi di doppia rilevanza effettuata non sono emersi rischi o opportunità rilevanti derivanti da dipendenze riferibili ai lavoratori nella catena del valore.

Ad eccezione dei lavoratori che provengono da aree più sensibili ai rischi di lavoro forzato e lavoro minorile, come indicato dall'UNICEF non sono state individuate altre categorie di lavoratori soggetti a rischi maggiori.

Dall'analisi di doppia rilevanza effettuata, non sono emersi rischi o opportunità rilevanti derivanti dai lavoratori nella catena del valore. Tuttavia, sono emersi dei rischi e delle opportunità non rilevanti, i quali coinvolgono tutte le categorie di lavoratori individuati nella value chain, a monte e a valle.

Per maggiori informazioni sulla strategia si rimanda al capitolo *1.1.4. Strategia* e al seguente capitolo *3.2.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità* per le politiche relative ai lavoratori nella catena del valore.

### **3.2.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità**

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

Antares Vision Group si è dotata di un Codice Etico, di una Policy sui Diritti Umani e di una Policy sulla Diversità, Equità ed Inclusione, gestita dal dipartimento HR della capogruppo supportato dalla funzione legale della stessa, che, al loro interno, affrontano il tema relativo all'attività dei fornitori, senza esclusioni. A dicembre 2025, inoltre, il

Gruppo ha elaborato un Codice di Condotta dei fornitori, che stabilisce le basi su cui si fondano le relazioni con i propri fornitori. Attraverso tale Codice il Gruppo intende assicurare che i propri fornitori seguano e rispettino i loro stessi valori in termini di salute e sicurezza dei lavoratori, alla tutela dell'ambiente, al rispetto dei diritti umani, alla parità di genere, nonché alla trasparenza e correttezza nella gestione aziendale.

Antares Vision Group è da sempre consapevole dell'importanza di assumere una posizione chiara verso il pieno rispetto dei diritti umani di tutti gli individui che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nelle attività svolte da Antares Vision Group in tutto il mondo, ivi incluse anche le comunità locali e le popolazioni indigene. L'obiettivo di Antares Vision Group è, infatti, quello del rispetto delle diversità culturali, sociali ed economiche dei diversi paesi in cui opera. Questa consapevolezza ha indirizzato Antares Vision Group verso l'adozione di una Policy sui Diritti Umani che costituisce parte integrante della responsabilità sociale di Antares Vision Group e che ha come obiettivo la tutela del gruppo e di tutti gli individui coinvolti nelle attività dello stesso.

Con l'adozione della sopracitata Policy, Antares Vision Group intende:

- *rafforzare il proprio impegno nella salvaguardia dei diritti umani in ogni paese in cui opera;*
- *dimostrare la consapevolezza del gruppo sui rischi insiti nel proprio modello di business;*
- *definire i parametri di applicazione della presente Policy attraverso l'implementazione di specifici processi di monitoraggio e rendicontazione; e*
- *promuovere i contenuti della Policy all'interno del gruppo e tra gli stakeholder esterni.*

Ogni Stakeholder, dipendenti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, e chiunque abbia una relazione d'affari con Antares Vision Group, deve operare nel pieno rispetto di tale Policy soprattutto in contesti ad alto rischio e caratterizzati da conflitti. La Policy sui diritti umani è stata redatta in conformità alle principali convenzioni, standard e raccomandazioni internazionali in materia di diritti umani, nonché alle politiche e procedure interne di Antares Vision Group. Pertanto, i principi ivi contenuti sono in linea con:

- *i riferimenti interni;*
- *il Codice Etico di Antares Vision Group;*
- *la Policy in materia di Diversità, Equità e Inclusione di Antares Vision Group;*
- *la Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite composta da:*
  - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
  - Patto Internazionale sui diritti civili e politici;
  - Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali.
- *le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro;*
- *la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia;*

- le Convenzioni OIL n. 107 e n. 169 sui diritti dei popoli indigeni e tribali;
- la Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali (CEDU).

Non esistono politiche specifiche per i fornitori che hanno ad oggetto esplicitamente la tratta degli esseri umani, il lavoro forzato, coatto e minorile. Tuttavia, come citato precedentemente, il Gruppo si è dotato di un Codice di Condotta dei Fornitori.

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

I lavoratori nella catena del valore non sono, al momento, stati coinvolti in merito agli impatti che li riguardano.

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

Oltre al canale Whistleblowing che è disponibile per tutti e raggiungibile facilmente dalla home del sito web di Antares Vision Group, <https://antaresvisiongroup.com/it/whistleblowing/>, non esiste attualmente una specifica modalità di raccolta comunicazioni da parte dei lavoratori della catena di valore.

Il controllo e monitoraggio delle problematiche sollevate e affrontate dai lavoratori nella catena del lavoro recepite tramite canale Whistleblowing avviene secondo la procedura.

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

Nel 2025 Antares ha analizzato i due questionari introdotti nel 2024, distinti tra *Materiale* e *Servizio*, con un focus specifico sui criteri ESG volti a monitorare le azioni dei fornitori. I dati raccolti sono stati archiviati e integrati nei processi di gestione della supply chain, rafforzando ulteriormente l'impegno del Gruppo nella gestione responsabile della catena di approvvigionamento. Negli anni a venire, il Gruppo prevede di aumentare la qualità delle procedure per un migliore il monitoraggio del rispetto delle leggi e regolamenti applicabili alla forza lavoro della catena di fornitura.

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

Nel corso del 2025 Antares ha predisposto un Piano di Sostenibilità, approvato a marzo 2026, che prevede obiettivi legati ai lavoratori nella catena del valore. Per la definizione dei seguenti obiettivi la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi intrapresi mirano a tutelare la riservatezza e la tutela dei dati dei lavoratori nella catena del valore e a avviare un programma di valutazione degli stessi basato su criteri ESG, implementando così la sostenibilità della propria catena di fornitura, sia dal punto di vista ambientale che sociale.

OBIETTIVI	Prog. azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Garantire la sicurezza dei dati utilizzati dall'azienda nell'ambito dei propri processi	36	Implementare la strategia di cyber sicurezza (es. firewall, antivirus, autenticazione a due fattori, aggiornamento costante dei software, gestione di password complesse nonché formazione) e i controlli informatici (anche integrando sistemi di Artificial Intelligence) al fine di evitare casi di cyber attacchi	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	37	Sviluppare e/o implementare una policy sulla sicurezza dei dati (IT) e delle informazioni raccolte e assicurarne la disponibilità a tutti gli interessati	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Avvio di un programma di valutazione dei fornitori strategici in base a parametri ESG (Sustainable Procurement)	38	Sviluppo e adozione del modello di rilevazione degli aspetti ESG dei fornitori (questionario) finalizzato alla loro valutazione sulla base di un rating.	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Aumentare del 10% annualmente la qualifica fornitori
	39	Diffusione di un codice di condotta dei fornitori e di una policy di Sustainable procurement che considerino aspetti ambientali e sociali nella catena di fornitura rispetto alle indicazioni delle principali iniziative e convenzioni internazionali in materia di diritti umani (es. Global Compact)	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF

Si specifica che gli obiettivi fissati non sono correlati alle politiche del Gruppo.

### 3.3. ESRs S3 Comunità interessate

#### 3.3.1. Strategia

##### SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Per «comunità interessate» si intendono persone o gruppi che vivono o lavorano in prossimità delle sedi in cui opera l'impresa (comunità locali) sia quelle più distanti e che potrebbero essere interessati dalle operazioni dell'impresa che comunica informazioni o dalla sua catena del valore a monte o a valle.

Le comunità interessate che potrebbero beneficiare degli effetti positivi delle attività di Antares Vision non sono rappresentate da gruppi di persone localizzate in determinate aree geografiche (es. non si fa riferimento a popoli indigeni e a comunità locali limitrofe agli stabilimenti e uffici del Gruppo), ma, appunto, da gruppi di consumatori che possano avvalersi del patrimonio informativo messo a disposizione dai clienti di Antares Vision grazie alle macchine e software messe loro a disposizione dal Gruppo durante le proprie attività di etichettatura dei prodotti.

La strategia e il modello di business del Gruppo sono stati valutati rispetto alla capacità di creare, aggravare o mitigare impatti sulle comunità interessate. Il modello aziendale contribuisce alla mitigazione dei potenziali impatti tramite policy di diritti umani, salute e sicurezza, e sistemi di controllo ESG. Sulla base delle valutazioni effettuate, la strategia e il modello di business risultano adeguati a gestire i potenziali impatti rilevanti e a intercettare tempestivamente eventuali cambiamenti del contesto operativo che possono generare impatti negativi.

Il processo di valutazione degli impatti verso le comunità locali limitrofe alle attività di Antares Vision ha portato ad escludere impatti negativi su di esse. Infatti, essendo gli immobili delle società del gruppo prevalentemente uffici e, per quanto riguarda le unità produttive e di assemblaggio, centri di assemblaggio, dal punto di vista di emissioni di inquinanti atmosferici, rumore, uso improprio di acqua o sversamenti, non vi sono impatti negativi rilevanti rispetto alle comunità limitrofe a tali siti.

La mission dell'azienda è accelerare l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione collegando il mondo fisico e digitale con la catena del valore integrata, andando a consentire ai clienti del Gruppo di proteggere i prodotti, i profitti, le persone e il pianeta.

Il Gruppo supporta, inoltre, il territorio tramite donazioni e sponsorizzazioni aventi per lo più destinazione sociale. I pilastri della scelta dei destinatari sono la formazione, il supporto a categorie in difficoltà, la salute e gli aiuti emergenziali.

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

Gli impatti rilevanti verso le comunità interessate sono positivi, con un orizzonte temporale a medio e lungo termine. Infatti, le attività e i progetti del Gruppo nel settore Food & Beverage dell'area di attività Supply Chain Transparency possono contribuire allo sviluppo di sistemi alimentari sostenibili e alla generazione di impatti positivi grazie al valore delle informazioni che i consumatori possono avere a disposizione sui prodotti alimentari in termini ad esempio di:

- *Sicurezza dei prodotti*
- *Fonti e provenienza*
- *Composizione organolettica dei prodotti*
- *Origine degli ingredienti*
- *Etichettatura trasparente*

In particolare, tale effetto positivo si evidenzia per la filiera agro alimentare in termini di scelte di acquisto consapevoli da parte delle comunità di consumatori.

Tra gli impatti positivi analizzati nell'ambito dell'attività di due diligence sulle comunità interessate, le donazioni, le sponsorizzazioni e le collaborazioni con istituti di formazione e centri di ricerca, in particolare da parte di Antares Vision S.p.A. e FT System, generano effetti positivi per gli stakeholder destinatari, tuttavia non sono stati considerati come rilevanti nell'analisi di doppia rilevanza, così come le partnership con le istituzioni educative e di ricerca, seppur rafforzino il legame tra il Gruppo e il territorio e favoriscano un impatto positivo a lungo termine.

Tra gli enti e le associazioni supportate vanno ricordati:

- *Università Cattolica di Brescia*
- *Università di Brescia*
- *Associazione Italiana Tecnici Istologia e Citologia*
- *Fondazione Brescia Musei*
- *Associazione sportiva dilettantistica LEVANTE*
- *Associazione Sportiva AV sporting team*
- *Gruppo Alpini Travagliato*
- *AISM*

- *Il nastro viola*
- *Associazione Nazionale Tumori*
- *Telethon*
- *Peter Plan*
- *Fondazione Cesar onlus*
- *21Grammi®*

Le opportunità che derivano dagli impatti verso le comunità interessate comprendono una buona *brand reputation* e la conseguente attrazione e *retention* di talenti che si uniscono al Team di Antares Vision e il miglioramento della reputazione aziendale rispetto al mercato di appartenenza.

#### S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate

Poiché non sono emersi impatti negativi o rischi rilevanti, il Gruppo non ha al momento in essere politiche specifiche con riferimento al tema delle comunità interessate. Tuttavia, le politiche adottate dal Gruppo in ambito Diritti Umani e il Codice Etico si riferiscono anche alle comunità interessate potenzialmente coinvolte dalle attività del Gruppo, senza distinzione, per gestire i potenziali impatti ad esse riferiti.

#### **3.3.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità**

La gestione delle opportunità di business è guidata dal piano industriale del Gruppo che include azioni specifiche che riguardano la Supply Chain Transparency e il settore Food & Beverage che, come detto, generano impatti positivi sui consumatori finali della catena del valore. Nel corso del 2024 è stato costituito un Gruppo di lavoro sulla Sostenibilità (ESG Team) presieduto dal CEO e composto da funzioni apicali, rappresentanti Board e allargato alle società estere con il compito di monitorare la realizzazione degli obiettivi e dei loro sub-obiettivi mediante incontri periodici e tramite la nomina di Champion locali. Tale Team è ancora attivo e si riunisce periodicamente.

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

Al momento non è stato svolto un processo diretto di coinvolgimento delle comunità interessate rispetto agli impatti ad esse rivolti. Tuttavia, il Gruppo organizza incontri e scambi di comunicazioni per adempimenti o richieste specifiche, anche tramite i canali di comunicazione ordinari, audit e verifiche e mantiene una corrispondenza con la Pubblica Amministrazione e le istituzioni. Vengono, inoltre, incoraggiate iniziative di supporto e di dialogo, relazioni e responsabilità sociale (CSR), impegni sociali e di valorizzazione del patrimonio artistico, nonché Community Events con le comunità locali, il territorio e le associazioni. In Antares Vision S.p.A. e Antares Vision France S.a.S. sono presenti anche rappresentanti dei lavoratori e relative associazioni sindacali con cui è continuo il dialogo. Il Gruppo si impegna a valutare un'eventuale coinvolgimento delle comunità interessate sul medio lungo termine.

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

Gli impatti rilevati verso le comunità interessate sono positivi, sia effettivi che potenziali, con un orizzonte temporale variabile. Non è quindi stato necessario sviluppare un piano d'azione per la gestione degli impatti negativi e dei rischi. La prevenzione di eventuali impatti negativi è integrata nei processi ordinari, nelle policy di Gruppo e nei presidi di governance ESG, supportati dalle risorse organizzative esistenti.

Nell'ambito delle attività del gruppo che hanno impatti positivi sulle comunità interessate (sia consumatori, sia comunità locali) si riporta quanto segue:

- le attività e i progetti del Gruppo nel settore Food & Beverage contribuiscono allo sviluppo di sistemi alimentari sostenibili e alla generazione di impatti positivi e nuove opportunità per gli operatori della catena del valore alimentare;
- la promozione dell'innovazione e della digitalizzazione attraverso un network aperto che coinvolge Università, Centri di Ricerca e start-up per un dialogo continuo favorisce la co-creazione e lo sviluppo di soluzioni che utilizzano le tecnologie più avanzate, a beneficio delle realtà interessate e coinvolte;
- le donazioni e le sponsorizzazioni effettuate da AV Group beneficiano le comunità interessate e le organizzazioni coinvolte.

Non sono al momento in essere pratiche per il monitoraggio delle attività e delle iniziative riguardo le comunità interessate.

Non sono emersi gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani in relazione alle comunità interessate.

### 3.3.3. Metriche e obiettivi

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

Nel corso del 2025 la Capogruppo ha predisposto un Piano di Sostenibilità, approvato a marzo 2026, che prevede azioni e obiettivi mirati ad implementare gli impatti positivi del Gruppo verso le comunità interessate. Per la definizione dei seguenti obiettivi la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stessi.

OBIETTIVI	Prog. azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Sviluppo di progetti educativi e di inclusione sociale	40	Attivazione e mantenimento di iniziative educative con Scuole, Istituti tecnici e Università, centri di ricerca, innovation hub e startup da parte della Capogruppo	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ON/OFF
	41	Organizzare / presenziare / supportare a eventi di volontariato per la comunità locale	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	N 1 eventi all'anno
	42	Definizione di un budget per donazioni e sponsorizzazioni al supporto di associazioni e autorità locali	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	43	Redazione e diffusione al Gruppo di una linea guida apposita per effettuare donazioni e sponsorizzazioni	Progetti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF

Si specifica che gli obiettivi fissati non sono correlati alle politiche del Gruppo.

### 3.4. ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali

---

#### 3.4.1. Strategia

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

Il business di Antares Vision Group è rivolto alla progettazione e commercializzazione di Soluzioni di tracciabilità hardware e software che permettono la trasparenza della filiera dai produttori fino agli utilizzatori finali, consentendo di contrastare fenomeni di greenwashing, come, ad esempio, false etichette che attestano l'utilizzo di materiali riciclabili sui *rigid container*.

Gli Impatti, Rischi e Opportunità più rilevanti con riguardo ai consumatori e agli utilizzatori finali derivano dalla creazione di sistemi di ispezione, tracciabilità, controllo qualità, gestione ed elaborazione dati sviluppati da Antares Vision Group per: mitigare la contraffazione dei prodotti cosmetici, garantirne l'autenticità e la trasparenza delle filiere, grazie ad informazioni sicure e verificate; mitigare la contraffazione di prodotti agro-alimentari (*Italian sounding*), e fornire al consumatore finale informazioni di qualità importanti circa la composizione e l'integrità di alimenti e bevande, abilitando una interazione diretta con l'utente finale grazie a Qr Code univoci e dinamici; mitigare la contraffazione dei prodotti farmaceutici, garantirne l'autenticità e la trasparenza delle filiere, grazie ad informazioni sicure e verificate, proteggendo i consumatori e garantendo la compliance a normative e regolamentazioni in termini di salute e sicurezza. Al contempo, gli impatti, rischi e opportunità emersi orientano l'evoluzione della strategia e del modello aziendale, contribuendo all'adeguamento continuo delle soluzioni, dei processi di progettazione e dei presidi di qualità e customer care.

La relazione tra rischi e opportunità e la strategia del Gruppo si riflette nell'integrazione di controlli, validazioni e servizi di assistenza.

Tutti gli utilizzatori e i consumatori finali che potrebbero essere affetti da impatti rilevanti dal Gruppo sono stati considerati nel perimetro dell'analisi, considerando che alcune categorie di consumatori e utilizzatori finali possono essere maggiormente esposte a rischi in relazione a specifici prodotti e servizi, in particolare nei settori farmaceutico, alimentare e cosmetico.

Nello specifico, con riferimento agli impatti, sono stati presi in considerazione:

- *consumatori e/o utilizzatori finali di prodotti che sono intrinsecamente dannosi per le persone e/o aumentano i rischi di malattie croniche, in quanto il malfunzionamento o il danneggiamento dei software del Gruppo può generare impatti negativi in termini di salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali (incidenti nell'utilizzo di macchinari e/o prodotti difettosi immessi sul mercato), la distribuzione di farmaci scaduti (lungo la catena del valore) che possono comportare danni alle persone o morte e la commercializzazione di cibo/bevande scadute e/o contaminate lungo la catena del valore a valle;*
- *consumatori e/o utilizzatori finali di servizi che potrebbero avere un impatto negativo sui loro diritti alla riservatezza, sulla protezione dei dati personali, sulla libertà di espressione e di non discriminazione, in quanto possibili cyberattacchi sui*

software gestiti in cloud da AV (contratti di maintenance e/o assistenza continuativa con i clienti) comportano l'interruzione della continuità operativa e la perdita di dati dei clienti impattando negativamente sulla riservatezza e sulla privacy;

- consumatori e/o utilizzatori finali che necessitano di informazioni esatte e accessibili su prodotti o servizi, quali manuali ed etichette dei prodotti, per evitare l'uso potenzialmente dannoso di un prodotto o di un servizio con conseguenti impatti negativi sulla salute e la sicurezza dei consumatori finali per marketing non responsabile ed assenza di informazioni di qualità sulle composizioni organolettiche dei cibi/bevande (ingredienti, allergeni, modalità di cottura, ecc.) lungo la catena del valore.

Le attività sopra descritte, in caso di ordinario funzionamento, generano impatti positivi verso i consumatori e gli utilizzatori finali in termini informazioni di qualità, salute e sicurezza e sicurezza della persona.

Tra gli impatti positivi verso i consumatori e gli utilizzatori finali vi è la creazione di sistemi di ispezione, tracciabilità, gestione ed elaborazione dati nella filiera Farmaceutica, Cosmetica, Food & Beverage che permettono di evitare la contraffazione dei prodotti, garantirne l'autenticità e la trasparenza delle filiere grazie ad informazioni sicure e verificate. È, inoltre, possibile da parte del consumatore recuperare informazioni sui prodotti, proteggerli garantendo la compliance a normative in termini di salute e sicurezza. In ambito medico, inoltre, alcune soluzioni permettono di ridurre il tempo dedicato dai medici ad attività di logistica e di stoccaggio farmaci permettendo loro di indirizzarlo verso la cura del paziente.

I rischi che derivano da impatti riferiti generalmente ai consumatori e gli utilizzatori finali del Gruppo comprendono la possibilità di cause legali e di indennizzi conseguenti ad incidenti durante l'utilizzo delle macchine e/o prodotti difettosi immessi sul mercato dai clienti a causa di problematiche di qualità o malfunzionamenti dei macchinari o software di Antares Vision Group, con conseguenti rischi reputazionali e di perdita di competitività nel mercato per basso livello di servizio.

Invece, le opportunità che derivano da tali impatti comprendono vantaggi commerciali correlati allo sviluppo di servizi e prodotti che consentano una maggiore attenzione verso i consumatori e utilizzatori finali, nonché miglioramento della percezione dell'immagine del Gruppo da parte dei clienti e del mercato.

#### **3.4.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità**

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

Dal 2023 Antares Vision Group è dotata di una Policy sui Diritti Umani e, in quanto gruppo internazionale che pone le persone al centro del proprio business, è da sempre consapevole dell'importanza di assumere una posizione chiara verso il pieno rispetto dei diritti umani di tutti gli individui che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nelle attività svolte dal Gruppo in tutto il mondo. L'applicazione di tale politica porta beneficio anche ai clienti e agli utilizzatori finali di Antares Vision Group, garantendo che i principi di rispetto e tutela dei diritti umani siano

applicati lungo tutta l'intera catena del valore. Al momento il Gruppo non è dotato di una policy specifica per i consumatori e utilizzatori finali.

Il diritto dei consumatori a ricevere informazioni chiare e complete sui prodotti è sancito in Italia dal Codice del Consumo (Decreto Legislativo 6 settembre 2005, n. 206) e in altri Paesi da normative locali analoghe. Tali normative stabiliscono che i consumatori hanno diritto a un'adeguata informazione per effettuare scelte consapevoli e sicure: Antares Vision supporta i produttori nel soddisfare l'obbligo di immettere sul mercato prodotti sicuri e di fornire tutte le informazioni utili a valutare e prevenire i rischi connessi all'uso normale o ragionevolmente prevedibile del prodotto.

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

Al momento, non sono state effettuate azioni specifiche in merito all'engagement con i consumatori e/o gli utilizzatori finali, né sono state adottate misure per fornire e/o porre rimedi per gli impatti sui diritti umani. L'impresa riconosce l'importanza di tali azioni e prevede di sviluppare processi adeguati in futuro per affrontare queste tematiche in modo più strutturato. Dunque, non è stato previsto il coinvolgimento diretto dei consumatori e utilizzatori finali o dei loro rappresentanti legittimi oppure delegati di fiducia.

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

Per porre rimedio o contribuire a porre rimedio nei casi in cui si verifichi un impatto negativo rilevante sui consumatori e sugli utilizzatori finali, il Gruppo agisce con una tempestiva comunicazione agli stakeholder interessati, ovverosia gli acquirenti dei sistemi, e un rapido intervento di correzione e ripristino della funzionalità di software e macchine, nonché un continuo miglioramento e controllo dei sistemi informatici e tecnologici.

Affinché i consumatori e/o gli utilizzatori finali possano comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze in maniera diretta e ricevere assistenza in merito è disponibile una mailbox sul sito di Antares Vision Group <https://antaresvisiongroup.com/it/contatti/>.

Per i clienti diretti del Gruppo è, inoltre, presente un sistema di raccolta reclami: ticketing system gestito dal dipartimento Service. Tale sistema è sostenuto tramite la stipulazione di contratti con i clienti in cui sono specificati tempi e modalità di risposta ai ticket. Il Gruppo sostiene la disponibilità del canale di contatto e assistenza attraverso i rapporti commerciali con i propri clienti, prevedendo nei contratti di fornitura e di service specifici meccanismi di supporto e assistenza tecnica.

Inoltre, il sistema di ticketing consente la tracciabilità delle segnalazioni, la gestione delle azioni correttive e il monitoraggio dei tempi di risposta e risoluzione. Attraverso tale sistema è possibile estrarre analisi e trend al fine di monitorare le segnalazioni ricevute, i tempi intercorsi tra la ricezione e l'implementazione delle azioni correttive.

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

Il Gruppo non ha adottato un piano di azioni e risorse per gestire i propri impatti rilevanti verso i consumatori e gli utilizzatori finali. Tuttavia, si segnalano alcune attività che il Gruppo svolge per garantire la tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, come processi di validazione e controlli di qualità interni molto selettivi, stipula di assicurazioni specifiche.

L'obiettivo di AV Group è superare il concetto della semplice soddisfazione del cliente e puntare alla sua fidelizzazione, al rafforzamento del rapporto nel tempo e a un livello di soddisfazione sempre più elevato, nonché, il valore che viene creato nei confronti dell'utilizzatore finale grazie all'offerta di Antares Vision. In particolare, il Gruppo attua controlli di qualità e validazione delle soluzioni, presidi di sicurezza delle informazioni e protezione dei dati, nonché un servizio strutturato di assistenza tecnica e customer care volto a intervenire tempestivamente in caso di malfunzionamenti o criticità. Il servizio di assistenza remota è composto da competenze tecniche di alto livello e da un eccellente stile di comunicazione, come linea guida principale nell'ottica di risolvere i problemi dei clienti e indirettamente garantire valore aggiunto ai consumatori.

Per gestire al meglio le necessità dei consumatori e utilizzatori finali, ovvero l'ultimo anello della catena del valore, Antares Vision fornisce un servizio di assistenza remota che viene erogato in due direzioni e che può essere quindi considerato da due punti di vista diversi:

- *un servizio oggettivo con milestone misurabili, come First Response Time, Resolution Time, SLA KPI, Root Cause Analysis Time, Remediation Time, Gross Time, monitorati con specifici dashboard;*
- *la qualità percepita dal cliente, che dipende dalla sua soddisfazione complessiva e che viene soddisfatta attraverso un approccio di customer care.*

Ciò impatta positivamente con i consumatori e utilizzatori finali che sono indirettamente coinvolti.

Sebbene la responsabilità nei confronti dei consumatori e/o degli utilizzatori finali sia attribuibile ai clienti di Antares Vision Group, Antares Vision nel 2025 ha perseguito le azioni messe in atto nel corso del 2024, contribuendo indirettamente a generare benefici per la catena del valore a valle, tra cui:

- *Creazione di un sistema di raccolta dati a livello di Gruppo del numero di reclami con richiesta di risarcimento e relativo ammontare con l'obiettivo di comprendere le "root causes" per ridurre l'impatto sociale difettosità dei prodotti e migliorare la performance economica;*
- *Creazione di un sistema per l'identificazione e misurazione degli impatti sociale e ambientali dei prodotti offerti da Antares (Pharma);*
- *Definizione di una Policy e monitoraggio costante delle comunicazioni di marketing secondo i principi di etica e integrità.*

Il Gruppo prevede di sviluppare prodotti in grado di rilevare microfori nelle confezioni che consentano di proteggere i consumatori da eventuali contaminazioni e/o deterioramento dei prodotti e di aumentare la shelf-life con riduzione degli sprechi alimentari e sistemi di controllo contaminanti nell'agrifood tramite microonde.

### 3.4.3. Metriche e obiettivi

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

Il CdA e il top management di Antares Vision hanno individuato un piano di sviluppo sulla base di 3 pilastri strategici:

- *sfruttare selettivamente le opportunità di mercato anche grazie alla riorganizzazione interna,*
- *aumentare la marginalità e la disciplina dei costi e*
- *sbloccare la generazione di cassa.*

Tale piano indica come AV Group è impegnata nell'innovazione, spingendo servizi e software e applicando tecnologie avanzate per aumentare il valore percepito dai clienti verso una soluzione end-to-end integrata. Gli obiettivi correlati al tema rilevante della Supply Chain Transparency (anche con riferimento al settore Agrifood) coincidono con gli obiettivi indicati nel piano industriale di sviluppo. Che prevedono:

- *Sviluppo di soluzioni software nei mercati Lifescience e FMCG – Fast Moving Consumer Goods*
- *Copertura di prodotti per abilitare soluzioni di tracciabilità lungo l'intera catena di fornitura*
- *Progettazione di soluzioni di tracciabilità per nuove potenziali applicazioni come il settore agroalimentare*

In base a quanto sopra riportato, il potenziamento degli impatti positivi verso i consumatori e gli utilizzatori finali (es. maggiori informazioni sugli ingredienti dei cibi con effetti positivi sull'alimentazione e sulla salute) è veicolato dalle azioni previste nel piano che, allo stesso tempo, contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi di business e, per tanto, anche delle opportunità rilevanti.

Le metriche necessarie per il monitoraggio degli obiettivi coincidono in larga parte con i KPI economico finanziari previsti dal piano industriale (crescita in termini di fatturato, miglioramento della marginalità, numero e tipologia di clienti forniti). Ad esempio, nell'arco del periodo 2024-2026, Antares Vision Group prevede che i ricavi consolidati a parità di perimetro, ovvero includendo nel perimetro e nei dati di confronto le acquisizioni completate fino al 2023, crescano a un tasso medio (CAGR) del +4/6%, in linea con l'evoluzione attesa dei mercati ove opera il Gruppo. Il 9 febbraio 2026 il CdA ha approvato il budget 2026 e insieme ad esso l'aggiornamento del piano industriale stand-alone.

Per ulteriori informazioni sul processo di predisposizione del Piano industriale si rimanda al paragrafo *L'integrazione del piano industriale con gli obiettivi di sostenibilità dell'ESRS 2.*

Con riferimento ai consumatori e/o utilizzatori non vi sono, al momento, degli obiettivi specifici in essere, bensì vi sono degli obiettivi sullo sviluppo prodotti che implementati in linee di produzione di farmaci, bevande e food, possono impattare positivamente tale categoria di stakeholder.

Inoltre, nel corso del 2025 la Capogruppo ha predisposto un Piano di Sostenibilità, approvato a marzo 2026, che prevede azioni e obiettivi mirati ad implementare gli impatti positivi e a mitigare quelli negativi per i consumatori e gli utilizzatori finali. Gli obiettivi fissati mirano a implementare la sicurezza e la riservatezza dei dati di clienti e a migliorare la qualità e la sicurezza di prodotti offerti. Per la definizione dei seguenti obiettivi la Capogruppo ha coinvolto e individuato le funzioni responsabili per ogni area trattata, senza il coinvolgimento diretto di consumatori e utilizzatori finali, le quali saranno responsabili anche per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stessi.

OBIETTIVI	Prog. azione	AZIONI	CATEGORIA AZIONE	2025	2026	2027	2028	2030	TARGET KPI
Garantire la sicurezza dei dati utilizzati dall'azienda nell'ambito dei propri processi	36	Implementare la strategia di cyber sicurezza (es. firewall, antivirus, autenticazione a due fattori, aggiornamento costante dei software, gestione di password complesse nonché formazione) e i controlli informatici (anche integrando sistemi di Artificial Intelligence) al fine di evitare casi di cyber attacchi	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	37	Sviluppare e/o implementare una policy sulla sicurezza dei dati (IT) e delle informazioni raccolte e assicurarne la disponibilità a tutti gli interessati	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
Miglioramento della qualità e della sicurezza dei prodotti	44	Completare Assesment al fine di identificare eventuali GAP documentali in ambito salute e sicurezza dei clienti.	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	45	Sviluppo di policy che assicurino le best practice e che colmino eventuali GAP identificati per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei clienti	Progetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ON/OFF
	46	Miglioramenti dei processi al fine di ridurre il numero di claims da parte dei clienti.	Analisi e studi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Riduzione del numero complessivo di biglietti aperti sul sistema di biglietteria Salesforce del 15% entro il 31/12/2026. Il valore di riferimento è il dato al 01/01/2026.

Si specifica che gli obiettivi fissati non sono correlati alle politiche del Gruppo.

## 4. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

### 4.1. ESRS G1 Condotta delle imprese

---

#### 4.1.1. Governance

##### **Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

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

Il Consiglio di Amministrazione di Antares Vision S.p.A., come già indicato all'interno dell'ESRS2, rappresenta il punto di riferimento dell'organizzazione aziendale. Ad esso, infatti, fanno capo le funzioni e le responsabilità degli indirizzi strategici e organizzativi nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari al monitoraggio dell'andamento della Società nel rispetto di quanto previsto dai principi I e II del Codice di Corporate Governance.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, escluse soltanto le deliberazioni che la legge riserva alla Assemblea ed è competente ad assumere le seguenti deliberazioni, ferma restando la concorrente competenza dell'Assemblea:

- *istituzione o soppressione di sedi secondarie;*
- *riduzione del capitale a seguito di recesso;*
- *adeguamento dello Statuto a disposizioni normative;*
- *trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale;*
- *fusioni e scissioni, nei casi previsti dalla legge.*

Gli impegni e le politiche di AV Group vengono periodicamente riesaminati dal Consiglio di Amministrazione, in modo tale da rafforzare l'efficacia nel perseguimento degli obiettivi strategici, monitorare e migliorare la gestione degli impatti e tematiche di sostenibilità, prevedendo il coinvolgimento degli stakeholder di riferimento, in particolare di fornitori (partner), clienti e stakeholder finanziari.

La procedura di revisione e approvazione dell'analisi di rilevanza da parte del Consiglio di Amministrazione è un processo strutturato e sistemico, poiché contribuisce a garantire che le decisioni strategiche siano basate su informazioni accurate e rilevanti per gli stakeholder. L'analisi di rilevanza, una volta completata e sottoposta ad una revisione preliminare da parte del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, viene presentata al Consiglio di Amministrazione che discute ed approva i risultati del processo di valutazione e prioritizzazione delle tematiche.

Il ruolo di AV Group è quello di abilitatore tecnologico della transizione ad un modello di sviluppo sostenibile. Di conseguenza, il Consiglio di Amministrazione indirizza la gestione e lo sviluppo del business al fine di rafforzare le conoscenze, capacità ed esperienze in materia. In tale percorso, i componenti esecutivi sono affiancati nel processo decisionale dagli amministratori indipendenti, nel loro ruolo di componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

AV Group opera nei mercati di riferimento con l'obiettivo di rafforzare il proprio presidio e definire l'impegno a garanzia di una condotta responsabile del business, definendo comportamenti e pratiche attraverso l'adozione di politiche e procedure.

In linea con quanto riportato nel Codice Etico, i dirigenti sono responsabili, sia individualmente che collettivamente, dell'impegno a garantire una condotta etica e rispettosa. Essi hanno inoltre il dovere di assicurare il mantenimento di tali standards nella loro area di responsabilità e di prendere le misure adeguate qualora ciò non si verifichi. Inoltre, ciascuno è individualmente responsabile del rispetto di tali principi e dovrà chiedere chiarimenti quando appropriato.

Il sistema di governance di Antares Vision S.p.A., conforme al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, prevede che il Consiglio di Amministrazione deleghi parte delle proprie competenze gestionali all'Amministratore Delegato in materia di rappresentanza, corrispondenza e firma, sottoscrizione di contratti ed atti, vigilanza in ambito giuslavoristico e di rispetto della privacy, di nomina e revoca di procuratori speciali e consulenti, nonché dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

#### **4.1.2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità**

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

Per i principali impatti, rischi od opportunità in termini di Governance si rimanda al capitolo *ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale, ESRS 2 Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni e 4.1.3. Metriche e obiettivi.*

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

Il Gruppo è consapevole che il proprio lavoro contribuisce allo sviluppo dell'economia e del mercato in cui opera, con senso di responsabilità e integrità morale. Il Gruppo ritiene che i valori e i principi siano alla base di ogni attività. Integrità, trasparenza e responsabilità guidano ogni decisione e azione, assicurando il rispetto di leggi e regolamenti e promuovendo una cultura di rispetto, comportamento etico e innovazione. Il Gruppo si impegna a creare valore per i suoi stakeholder mantenendo i più alti standard di professionalità e fiducia. Questi principi fondamentali guidano la missione del Gruppo di contribuire al benessere degli individui e delle comunità in tutto il mondo. Per garantire il rispetto di questi principi, il Gruppo ha deciso di adottare un Codice etico e di condotta. Il Codice è pienamente allineato e parte integrante delle politiche adottate e attuate dal Gruppo Antares Vision. Esso rafforza e integra le politiche già in atto a livello di Gruppo, quali:

- *Politica dei diritti umani,*
- *Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione,*
- *Gender Equity Policy,*

- *Politica anticorruzione.*

Il Codice Etico è stato diffuso internamente ed è in ogni momento a disposizione di qualsiasi terzo. Esso costituisce una guida per ogni persona legata al Gruppo Antares Vision, formulando principi, valori, standard etici e requisiti comportamentali comuni alle entità che lo compongono. Il Codice si applica alla Capogruppo e a tutte le Società del Gruppo.

### **Politiche**

AV Group opera nei mercati di riferimento con l'obiettivo di rafforzare il proprio presidio e definire l'impegno a garanzia di una condotta responsabile del business, definendo comportamenti e pratiche attraverso l'adozione di politiche e procedure.

Le già menzionate politiche, approvate dal Consiglio di Amministrazione, sono disponibili sul sito di AV Group e sull'intranet aziendale. Esse hanno come obiettivo quello di esplicitare gli impegni del Gruppo oltre che disciplinare azioni e comportamenti in merito alla totalità delle attività e ai rapporti di business dell'organizzazione, ponendo come obiettivo la tutela del gruppo e di tutti i suoi stakeholder.

Per quanto concerne le politiche, sono definiti i parametri di applicazione attraverso l'implementazione di specifici processi di monitoraggio e rendicontazione, nonché la promozione dei contenuti all'interno del gruppo attraverso specifici programmi di formazione.

Il Gruppo Antares Vision promuove la conoscenza delle politiche e procedure adottate a tutti i destinatari attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e sensibilizzazione relativi ai contenuti e all'applicazione delle stesse.

Le politiche adottate da AV Group, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, vengono illustrate a tutti gli alti dirigenti della capogruppo e delle società controllate attraverso l'organizzazione di sessioni informative e di formazione svolte di persona e online.

In linea con quanto riportato nel Codice Etico, i dirigenti sono responsabili, sia individualmente che collettivamente, dell'impegno a garantire una condotta etica e rispettosa. Essi hanno, inoltre, il dovere di assicurare il mantenimento di tali standards nella loro area di responsabilità e di prendere le misure adeguate qualora ciò non si verifichi. In ogni caso, ciascuno è individualmente responsabile del rispetto di tali principi e dovrà chiedere chiarimenti quando appropriato.

Antares Vision Group allinea i propri impegni in termini di policy allo sviluppo del proprio modello di analisi e gestione dei rischi, che integra una valutazione degli impatti economici, ambientali e sociali, frutto dell'interazione con le principali funzioni responsabili del Gruppo.

Sono, infine, adottate specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per suo conto o nel suo ambito, alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento previste dalle politiche e procedure adottate.

### **Anticorruzione**

Antares Vision Group è consapevole che le pratiche corruttive, spesso associate anche ad altre tipologie di reato quali, ad esempio, la criminalità organizzata e il riciclaggio, rappresentano una grave minaccia alla continuità aziendale e ai valori etici e di diritto in cui Antares Vision Group crede e su cui fonda la propria operatività. Questa consapevolezza ha indirizzato Antares Vision Group verso l'adozione di una policy anticorruzione, che costituisce parte integrante della responsabilità sociale di Antares Vision Group, e che ha come obiettivo la tutela del gruppo e di tutti i relativi stakeholder. Infatti, in data 31 gennaio 2023, il Consiglio di Amministrazione di Antares Vision Group ha approvato la Policy Anti-Corruzione con la quale AV Group esprime il proprio impegno nel contrastare i fenomeni corruttivi, definendo principi generali e specifici per prevenire potenziali pratiche corruttive e promuovendo l'integrità, la tracciabilità, la responsabilità, la trasparenza e la buona fede nella gestione degli affari.

Lo scopo della Policy è quello impedire che un qualsivoglia comportamento, contrario alle Leggi Anti-Corruzione, possa comportare l'applicazione di sanzioni a carico di Antares Vision Group e del proprio personale, con conseguenti danni economici, reputazionali e di immagine.

Tale Policy si applica ad Antares Vision e alle Società Controllate e si rivolge a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai funzionari, ai collaboratori, ai fornitori di beni e servizi, ai consulenti e, in generale, a chiunque abbia una relazione d'affari con Antares Vision Group, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto.

La Policy è stata redatta in conformità alle principali convenzioni internazionali esistenti in materia di Anti-Corruzione, nonché in conformità alle principali leggi e ai principali regolamenti applicabili in ogni Paese in cui Antares Vision Group svolge la propria attività d'impresa.

Oltre ad identificare le principali aree a rischio di corruzione e a normare i comportamenti dei destinatari, tale policy prevede specifiche modalità di comunicazione, implementazione, monitoraggio e segnalazione delle violazioni attraverso il canale whistleblowing di AV Group.

Il Gruppo crede fermamente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere e comunicare reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali promossi dal Gruppo e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La politica è pubblicata sul sito internet di Antares Vision Group ([Documenti Societari | Policies di Gruppo](#)), in versione italiana e inglese al fine di agevolarne la consultazione, e sull'Intranet aziendale. In ogni caso, si precisa che Antares Vision Group si impegna a sviluppare adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione relativi

alla presente Policy, con l'obiettivo di rafforzare la propria cultura interna e promuovere valori quali l'inclusione, l'uguaglianza e la non discriminazione e per aumentarne la consapevolezza nell'intero gruppo.

### **Whistleblowing**

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 24/2023 (nel seguito anche "il Decreto"), in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante «la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

Antares Vision Group ha adempiuto ai nuovi obblighi secondo le tempistiche indicate dalla normativa adottando la Procedura per la segnalazione di violazioni Whistleblowing e implementando uno specifico canale di segnalazione, disponibile al seguente link <https://www.antaresvisiongroup.com/it/whistleblowing/>, per permettere ai *whistleblower* (stakeholder interni ed esterni) di effettuare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai settori individuati dal D. Lgs. 24/2023 o violazioni delle procedure aziendali tra cui anche il Codice Etico.

Tale procedura si applica ad Antares Vision e alle Società Controllate. Ciascuna società parte di Antares Vision Group ha adottato tale procedura in conformità al proprio sistema di corporate governance.

Le segnalazioni sono gestite da un soggetto esterno qualificato e indipendente, nel rispetto della normativa vigente.

Antares Vision Group protegge il segnalante attraverso:

- *l'obbligo di riservatezza della sua identità;*
- *il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;*
- *la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.*

Nello specifico, nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare se il Segnalante ha effettuato una segnalazione in buona fede.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante viene garantita anche:

- *a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante.*
- *nel caso di Segnalazioni effettuate oralmente attraverso telefonate, messaggi vocali, o mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.*

La società oggetto di Segnalazione potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziale.

La protezione del Segnalante sarà garantita a condizione che:

- *al momento della Segnalazione, il Segnalante abbia il fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni siano vere e che tale veridicità sia riconoscibile (anche alla luce del caso concreto e dei dati disponibili al momento della Segnalazione);*
- *la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto nella procedura.*

Antares Vision Group si impegna a promuovere e sviluppare adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione relativa alla procedura per la segnalazione di violazioni, con l'obiettivo di rafforzare la propria cultura della compliance e aumentare la comprensione e la consapevolezza dell'importanza dei sistemi di whistleblowing.

Nel caso in cui AV Group dovesse ricevere delle segnalazioni, queste saranno trattate con riservatezza e, in qualsiasi tipo di circostanza, sarà garantita la massima riservatezza dell'identità delle persone che effettuano le segnalazioni. Antares Vision Group non tollera né ammette alcuna misura di ritorsione o discriminazione nei confronti dei Destinatari che segnalino violazioni della presente Policy. In particolare, Antares Vision Group garantisce che nessuno sarà in alcun modo discriminato per essersi rifiutato di porre in essere condotte illecite, anche se tale rifiuto comporti conseguenze pregiudizievoli per Antares Vision Group, o per aver effettuato una segnalazione in buona fede.

Antares Vision Group non tollera né ammette alcuna misura di ritorsione o discriminazione nei confronti dei Destinatari che segnalino violazioni della presente Policy. In particolare, Antares Vision Group garantisce che nessuno sarà in alcun modo discriminato:

- *per essersi rifiutato di porre in essere condotte illecite, anche se tale rifiuto comporti conseguenze pregiudizievoli per Antares Vision Group; o*
- *per aver effettuato una segnalazione in buona fede.*

L'Internal Audit di Antares Vision opera in un contesto di indipendenza e obiettività, rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione (CdA) o al Comitato di Controllo e Rischi. Il suo mandato in materia di anticorruzione si basa su tre pilastri fondamentali:

- *Valutazione dell'efficacia del sistema di controllo interno per prevenire e rilevare fenomeni corruttivi.*
- *Identificazione e gestione dei rischi di corruzione, con particolare attenzione ai settori e ai processi aziendali più esposti.*
- *Supporto e consulenza per il miglioramento delle procedure di conformità e dei programmi di prevenzione della corruzione.*

La formazione in ambito Condotta delle Imprese è svolta a vari livelli: per gli apicali sono previsti aggiornamenti in presenza/videoconferenza sincrona con consulenti legali esterni e un test finale della comprensione. Per tutti i dipendenti di Antares Vision Group è inserita all'interno della LMS (Learning Management System) DOCEBO ed erogata a tutti con un test per assicurarne la comprensione. La formazione viene aggiornata al momento della

pubblicazione di ogni nuova Policy o in caso di aggiornamenti normativi. In caso di non conformità riscontrate, sono previsti incontri ad hoc lato legal sulle persone maggiormente "sensibili" a tali tematiche e che a ricaduta hanno la responsabilità sui propri collaboratori. La formazione ha avuto inizio nel 2023, aggiornata annualmente nel 2025 Antares ha editato i corsi sul Codice etico e sul Whistleblowing, i cui contenuti sono stati curati dall'ufficio Legal e con l'erogazione di test intermedi veicolati con la piattaforma e-learning DOCEBO a tutti i dipendenti del Gruppo.

Antares Vision Group ha definito specifici principi volti a contrastare la Corruzione, identificando le seguenti aree di attività quali ambiti che potrebbero potenzialmente esporre maggiormente Antares Vision Group al rischio corruzione:

- *Rapporti con le Autorità Pubbliche;*
- *Rapporti con le terze Parti;*
- *Gestione di omaggi e forme di ospitalità aziendale*
- *Erogazione di contributi e partiti politici e sindacati*
- *Gestione delle risorse umane*
- *Tenuta della contabilità a cui rientrano le seguenti funzioni / dipartimenti aziendali:*
  - o *Presidente del CdA*
  - o *CEO*
- *General Management Team, composto da: Strategic Marketing, Investor Relator, Head of the Human Resources, Head of IT and Business processes, CEO of FT SYSTEM Group / head of Fast-moving consumer goods; Head of operations, General Manager LifeScience, Head of Legal, CTO, Head of Service, Head of Quality and change management e CFO;*
- *Direttori di filiali italiani ed estere;*
- *Managing Director;*
- *Segreteria della direzione;*
- *Procurement Dept;*
- *Facilities Dept;*
- *Sustainability Specialist;*
- *Comitato donazioni e sponsorizzazioni;*
- *HR Dept;*
- *Sales;*
- *Amministrazione: Accounting Dept;*
- *Legal Dept;*
- *Marketing Dept;*
- *PR- Investor Relator;*
- *IT Dept.*

**G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori**

Per quanto riguarda la gestione dei rapporti economici con i fornitori, l'amministrazione analizza settimanalmente lo scadenziario fornitori insieme con il responsabile della funzione payment, successivamente viene coinvolto anche il CEO, per capire l'ordine dei fornitori da andare a pagare.

Essendo una grande azienda con elevata mole di elementi da processare, AV cerca di concentrare i pagamenti al 10 e al 20 del mese, questo comporta che ci possano essere dei ritardi "fisiologici" nei pagamenti ma, cerca di dare priorità, anche su segnalazione dell'ufficio acquisti ai piccoli artigiani o alle piccole industrie che si sa essere le più vulnerabili.

In linea con lo scorso periodo di rendicontazione, nel corso del 2025 Antares Vision Group ha collaborato con oltre 1.500 fornitori, includendo sia fornitori di materiali che di servizi di diversa natura, quali consulenza legale, documentazione, trasporto e altri ambiti specialistici. I principali fornitori rappresentano partner consolidati, coinvolti nelle fasi di realizzazione e installazione delle soluzioni, con rapporti di lunga durata che hanno supportato la crescita del Gruppo. Inoltre, AV Group si avvale di appaltatori, subappaltatori e consulenti, garantendo sempre il rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del Codice Etico.

Per ridurre il rischio di dipendenza da un singolo fornitore e assicurare un costante confronto sui prezzi di mercato, Antares Vision (dove possibile) adotta la politica di avvalersi di almeno due fornitori per ogni tipologia di prodotto.

Sul fronte della sostenibilità, nel 2024 sono stati introdotti due nuovi questionari dedicati, distinti tra Materiale e Servizio, con un focus specifico sui criteri ESG. L'iniziativa ha permesso di raccogliere informazioni, qualificazioni e certificazioni da centinaia di fornitori, con una copertura superiore all'80% dello spend totale di Antares Vision Group. I dati raccolti sono stati archiviati e integrati nei processi di gestione della supply chain, migliorando così l'impegno del Gruppo nella gestione responsabile della catena di approvvigionamento. Nel 2025 sono state analizzate le risposte ricevute e valutati i relativi rating ESG, categorizzati in base alla grandezza dell'azienda. (Piccola <50 dipendenti - Media 51-250 dipendenti - Grande >250 dipendenti).

Alla fine del lavoro svolto, si considera questo processo solo all'inizio e il Gruppo si impegna a rispondere sempre meglio alle esigenze aziendali e ambientali, approfondendo il discorso ESG per soddisfare in modo crescente gli standard di sostenibilità.

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

Le direzioni delle diverse società del Gruppo, supportate dall'ufficio legale e dalla funzione qualità della capogruppo hanno il compito di mettere in atto le azioni di prevenzione e mitigazione dei rischi di corruzione, tramite l'attuazione di corsi di formazione con test finale rivolti ai dipendenti.

Eventuali attività investigative, sia preventive che legate alla necessità di verificare eventi segnalati, sono svolte da funzioni indipendenti, quale la funzione Internal Audit e ove necessario supportato da legali e consulenti esterni.

Sono garantiti flussi informativi anche agli organi della Capogruppo tra i quali, nel rispetto dell'autonomia delle funzioni investigative, l'ODV, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ed i propri Comitati endoconsiliari.

Al fine di garantire la trasparenza e il rispetto della norma Dlgs. 231/2001 e sia Antares Vision S.p.A. sia Ft System S.r.l. si sono dotate di un proprio organismo di vigilanza.

L'ODV, con riferimento alla Capogruppo, è composto come segue:

Membri ODV	
Francesco Menini	Presidente
Cristina Renna	Membro esterno
Silvia Baresi	Membro interno

In un contesto aziendale sempre più attento alla trasparenza e alla conformità normativa, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (OdV) è fondamentale per monitorare e segnalare eventuali irregolarità, tra cui episodi di corruzione. Nel caso emergono situazioni sospette o confermate di corruzione, l'OdV adotta un processo strutturato per informare il Consiglio di Amministrazione (CdA), garantendo così una gestione tempestiva e adeguata del problema.

L'Internal Audit del Gruppo opera in un contesto di indipendenza e obiettività, rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione (CdA) o al Comitato di Controllo e Rischi. Il suo mandato in materia di anticorruzione si basa su tre pilastri fondamentali:

- *Valutazione dell'efficacia del sistema di controllo interno per prevenire e rilevare fenomeni corruttivi.*
- *Identificazione e gestione dei rischi di corruzione, con particolare attenzione ai settori e ai processi aziendali più esposti.*
- *Supporto e consulenza per il miglioramento delle procedure di conformità e dei programmi di prevenzione della corruzione.*

Il piano di Audit viene definito su base annuale, tenendo in considerazione gli esiti del Risk Assessment condotto dalla Società Antares Vision Spa. Le entità giuridiche appartenenti al Gruppo sono incluse nel piano secondo un criterio di copertura a rotazione

Ogni società parte di Antares Vision Group assicura che il proprio sistema di controllo interno sia coerente con i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione e con i principi contenuti nella Policy Anticorruzione. Le procedure aziendali devono assicurare idonee misure di prevenzione della Corruzione secondo un criterio di proporzionalità rispetto:

- *al rischio di commissione di atti corruttivi*

- *alla natura, dimensione e complessità delle attività svolte.*

Al fine di verificare il rispetto della presente Policy, Antares Vision Group effettua periodicamente un monitoraggio preventivo nei confronti di tutti i Destinatari.

Nel caso di episodi di corruzione, l'OdV e/o l'Internal Audit prepara un rapporto dettagliato, che ha lo scopo di fornire al CdA tutte le informazioni necessarie per prendere decisioni informate. Il rapporto deve includere:

- *Una descrizione chiara dell'evento o della segnalazione ricevuta;*
- *Le prove raccolte e l'eventuale coinvolgimento di soggetti interni o esterni all'azienda;*
- *L'impatto che il caso potrebbe avere sull'azienda, sia dal punto di vista legale che reputazionale ed economico;*
- *Eventuali azioni correttive o misure di prevenzione suggerite dall'OdV.*

Una volta completato il rapporto, l'OdV lo trasmette al CdA secondo le modalità previste dai regolamenti aziendali. In genere, questa comunicazione avviene attraverso:

- **Un'informativa scritta**, inviata prima della riunione del CdA, per consentire ai membri di esaminare il caso in anticipo;
- **Un incontro riservato**, in cui l'OdV espone i dettagli della segnalazione e risponde a eventuali domande o richieste di chiarimento.

Durante la presentazione, il CdA valuta attentamente la situazione e discute le possibili azioni da intraprendere per gestire il rischio e prevenire futuri episodi di corruzione.

L'OdV non si limita alla semplice segnalazione: il suo ruolo include anche il monitoraggio delle **azioni correttive adottate dal CdA**. In particolare, deve assicurarsi che le misure decise vengano implementate correttamente e che l'azienda si doti di strumenti più efficaci per contrastare la corruzione in futuro.

Periodicamente, l'OdV fornisce aggiornamenti al CdA sullo stato di avanzamento delle attività correttive, segnalando eventuali criticità o necessità di ulteriori interventi.

La diffusione delle policy in ambito di corruzione attiva e passiva viene svolta attraverso le medesime procedure adottate per le altre policy del Gruppo, ovvero per gli apicali sono previsti aggiornamenti riguardo le policy in presenza e/o in videoconferenza e test finale della comprensione. Per tutti i dipendenti di Antares Vision Group la formazione riguardo le politiche è inserita all'interno della LMS (Learning Management System) DOCEBO ed erogata a tutti con test per la comprensione. La formazione viene aggiornata al momento della pubblicazione di ogni nuova Policy o in caso di aggiornamenti normativi. In caso di non conformità riscontrate, sono previsti incontri ad hoc lato legal con le persone maggiormente "sensibili" a tali tematiche e che a ricaduta hanno la responsabilità sui propri collaboratori.

La formazione anticorruzione, basata sugli argomenti della policy anticorruzione e che quindi copre tutti gli argomenti in essa riportati, fa parte del pacchetto offerto dal Dipartimento Legal relativo alle Global Policy ed è stata organizzata a partire dal 2023 dagli avvocati consulenti di Audirevi che ne hanno curato i contenuti e il test

finale; il team di HR si è occupato della formazione per tutta la popolazione aziendale del Gruppo, creando una formazione e-learning sulla stessa policy veicolata attraverso il nostro LMS (Docebo) utilizzando gli stessi materiali forniti da Audirevi e intervallato da test intermedi e finali. Nel 2025 Antares ha editato anche i corsi sul Codice etico e Whistleblowing, i cui contenuti sono stati curati dall'ufficio Legal e sono stati previsti test intermedi e veicolati con la piattaforma e-learning Docebo a tutti i dipendenti di AV Group. La Policy anticorruzione è disponibile sull'intranet di Gruppo e sul sito web della Società.

Al fine di prevenire e contrastare i rischi di corruzione (attiva e passiva) che, di fatto, potrebbero compromettere in maniera rilevante e non sempre rimediabile la reputazione di un'impresa, con conseguenti effetti sul business, Antares Vision Group si è dotata dei seguenti strumenti, politiche e sistemi;

- *Policy Anticorruzione*
- *Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01*
- *Codice Etico*
- *Whistleblowing*
- *Policy Donazioni e Sponsorizzazioni*

## **Il Modello 231**

Antares Vision Group è consapevole che il raggiungimento degli obiettivi aziendali avviene anche attraverso un efficiente ed efficace controllo interno ed una corretta gestione del rischio. Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (il "Modello 231") è stato adottato da Antares Vision S.p.A. e da FT System per realizzare un adeguato sistema operativo e di controllo che consenta di prevenire, nello svolgimento delle attività aziendali, la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello è stato disegnato sulla base delle caratteristiche organizzative e del modello di business delle due Società ed è oggetto di rivisitazione ogni qual volta intervengano evoluzioni normative. L'adozione del Modello 231 contribuisce a migliorare l'operatività della Società: a) incrementando l'efficacia e la trasparenza dei processi decisionali interni, attraverso la chiara e puntuale individuazione delle competenze e dei ruoli assegnati a ciascuno dei soggetti coinvolti; b) rafforzando (anche tramite la previsione di specifiche sanzioni) nei dipendenti/collaboratori della Società nonché dei soggetti terzi che con la stessa si trovano ad operare, la cultura della legalità e del rispetto dei principi etici condivisi, contribuendo a migliorare, altresì, la percezione della Società da parte della collettività in cui essa si trova ad operare.

La Parte Generale contiene quelle informazioni sulla normativa, sulle rispettive Società e sul contesto operativo, tali da individuare i principali attori dei processi e relative responsabilità – caratteristiche dei processi e procedure amministrative e sistemi di gestione ISO in essere – fasi dei processi ritenuti sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001

– mappa dei rischi reali e i presidi di controllo (fattori mitiganti) che Antares Vision S.p.A. e FT System adottano per la prevenzione dei reati. La Parte Speciale contiene, invece, una descrizione del sistema sanzionatorio oltre che le schede di analisi relative a:

- a. *rischi reato;*
- b. *probabilità e modalità di realizzazione;*
- c. *i processi sensibili con la descrizione dei singoli reati individuabili, modalità di realizzazione degli stessi, protocolli di controllo.*

In conformità alle prescrizioni normative, è stato nominato un Organismo di Vigilanza (OdV), che svolge le attività di vigilanza sul funzionamento, applicazione / conformità delle operazioni a quanto previsto dai protocolli del Modello e ne cura l'aggiornamento. Il Modello 231 definisce i flussi informativi da e verso l'OdV. Il Modello, limitatamente alla parte generale e al sistema sanzionatorio, è disponibile sul sito internet di Antares Vision S.p.A.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio riconosciuto nell'area in cui essi operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della Società e dell'attribuzione di eventuali poteri. Nei confronti del personale delle Attività Sensibili maggiormente esposte al potenziale rischio di commissione dei Reati Presupposto (amministratori aventi funzioni operative, direzione generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, RSPP, delegato aziendale alla sicurezza, responsabili amministrativi, responsabili delle singole strutture aziendali) vengono veicolate formazioni specifiche dirette a: (i) illustrare la mappatura dei rischi; (ii) definire le specifiche criticità di ogni area; (iii) illustrare le procedure adottate per prevenire le irregolarità. Il sistema obbligatorio di informazione e formazione è monitorato dall'OdV, in collaborazione con il responsabile della funzione human resources e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello

### **Codice Etico**

Antares Vision Group è consapevole di contribuire con il proprio operato, consenso di responsabilità e integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia e, in particolare, del proprio mercato di appartenenza. L'impresa crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Il Codice Etico di Antares Vision S.p.A. si fonda sui principi di seguito richiamati:

- *l'attività dell'Impresa è orientata al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti, in tutti i Paesi nei quali l'Impresa opera;*
- *l'Impresa si impegna a garantire che tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, fornitori e clienti dell'impresa – nonché il personale e funzionari di altre imprese con le quali dovessero essere svolte attività in comune o tra loro coordinate, anche temporaneamente - rispettino le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui l'Impresa opera, nonché le regole*

*organizzative e procedurali adottate dall'Impresa, in particolare quelle espressamente previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione di reati;*

- *l'Impresa sanziona qualsiasi comportamento difforme da quanto stabilito nel Codice Etico, anche nell'ipotesi in cui tale comportamento sia stato da chiunque realizzato a vantaggio o nell'interesse della stessa o nella convinzione di arrecare un vantaggio all'Impresa;*
- *tutti i comportamenti, le operazioni e le transazioni decisi o attuati dall'Impresa e da soggetti agenti in nome e per conto di essa, devono essere conformi alla legge, alla correttezza professionale, ai principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzati, documentati e registrati;*
- *le trattative d'affari e i rapporti con gli interlocutori istituzionali e commerciali dell'Impresa devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità;*
- *in particolare, nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni: a) sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza, idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; b) sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori;*
- *l'Impresa previene l'insorgenza e gli effetti, diretti o indiretti, di situazioni di conflitti di interesse, dei quali siano portatori i soggetti che agiscono in nome o per conto dell'Impresa stessa.*

Il Codice Etico è consultabile sul sito web di Antares Vision S.p.A. e disponibile sull'Intranet di Gruppo.

Antares Vision Group al fine di rafforzare la cultura interna di adesione ai principi contenuti nel Codice Etico e creare consapevolezza in tutto il Gruppo sviluppa adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione aventi ad oggetto tale documento.

### **Donazioni e sponsorizzazioni**

Nel corso del 2023, AV Group ha divulgato la policy relativa alla gestione delle donazioni e delle sponsorizzazioni, con lo scopo di gestire le attività di supporto economico a favore della comunità, mediante donazioni, sponsorizzazioni e altre forme di liberalità, con il fine di assicurare che tali attività siano in linea con gli obiettivi strategici del Gruppo Antares Vision ed assicurare il rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore, e, in particolare, prevenire qualsiasi rischio di corruzione. Tale policy si applica a tutte le società di AV Group e ha lo scopo di stabilire le procedure di approvazione e i criteri da soddisfare prima che qualsiasi entità del Gruppo possa impegnarsi in donazioni o sponsorizzazioni sia in modo diretto che indiretto. La Policy è condivisa nell'Intranet di Gruppo.

### **4.1.3. Metriche e obiettivi**

#### **4.1.3.1. Obbligo di informativa G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva**

Durante il 2025 non si sono verificati casi di corruzione attiva e/o passiva in nessuna delle Società del Gruppo. Per prevenire casi di corruzione o bribery Antares Visions Group, come spiegato nei capitoli precedenti, ha in essere la Policy anticorruzione e Policy donazioni e sponsorizzazioni, nonché il modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 e sottolinea tali valori nel proprio codice etico.

#### **4.1.3.2. Obbligo di informativa G1-6 – Prassi di pagamento**

Sulla base della prassi corrente, tutte le fatture di fornitori extra gruppo vengono pagate entro i 30 giorni dalla scadenza mentre per le società unipersonali, o di piccole dimensioni, o di piccoli artigiani, prassi le scadenze sono onorate entro i 10/20 giorni massimo dalla scadenza, prestando maggiore attenzione a quelli che possono essere i bisogni delle piccole realtà. I pagamenti vengono effettuati "spontaneamente" senza attendere il sollecito del fornitore.

L'indicatore dei giorni medi di pagamento del Gruppo è pari a 90 giorni nel 2025. Non si sono verificati casi di procedure legali dovute a ritardi nei pagamenti nel 2025.



# ANTARES VISION GROUP





Shape the future  
with confidence

EY S.p.A.  
Via Rodolfo Vantini, 38  
25126 Brescia

Tel: +39 030 2896111 | +39 030 226326  
ey.com

## Relazione della società di revisione indipendente sulla Rendicontazione di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della  
Antares Vision S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità predisposta a titolo volontario (la "Rendicontazione di Sostenibilità") di Antares Vision S.p.A. e delle sue controllate (di seguito "Gruppo" o "Gruppo Antares Vision") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

### Responsabilità degli Amministratori per la Rendicontazione di Sostenibilità

Gli Amministratori del Gruppo Antares Vision sono responsabili per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità in conformità agli *"European Sustainability Reporting Standards"* emessi dalla Commissione Europea (*"ESRS"*) identificati dagli Amministratori stessi quali criteri di rendicontazione nella sezione *"BP-1 - Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità"* della Rendicontazione di Sostenibilità e in conformità alle richieste dell'art.8 del Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020 (di seguito anche *"Regolamento Tassonomia"*).

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una Rendicontazione di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Antares Vision in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

### Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants* (including *International Independence Standards*) (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.



Shape the future  
with confidence

## Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della Rendicontazione di Sostenibilità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS e alle richieste dell'art.8 del Regolamento (UE) 2020/852. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nell' "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la Rendicontazione di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla Rendicontazione di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale del Gruppo responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella Rendicontazione di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. comprensione del processo di valutazione della rilevanza delle informazioni incluse nella Rendicontazione di Sostenibilità attraverso l'analisi dell'approccio adottato dall'impresa in merito all'identificazione e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relativi alle questioni di sostenibilità e verifica della relativa informativa rendicontata nella Rendicontazione di Sostenibilità;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel Bilancio Consolidato del Gruppo Antares Vision;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella Rendicontazione di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Antares Vision S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati di natura qualitativa e quantitativa alla funzione responsabile della predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di gruppo:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella Rendicontazione di Sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e svolto riscontri documentali, su base campionaria, in merito alla coerenza delle stesse con le evidenze disponibili;



Shape the future  
with confidence

- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e, ove ritenuto necessario, limitate verifiche, su base campionaria, sull'aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.
- per gli stabilimenti di Travagliato (Brescia) e Sorbolo Mezzani (Parma) della società Antares Vision S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione, abbiamo effettuato incontri nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo Antares relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS identificati dagli Amministratori nel paragrafo "*BP-1 - Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità*" della Rendicontazione di Sostenibilità e in conformità alle richieste dell'art.8 del Regolamento (UE) 2020/852 (Regolamento Tassonomia).

## Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge, stante il fatto che il Gruppo non è obbligato alla predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità.

Brescia, 24 aprile 2026

EY S.p.A.

Marco Vavassori  
(Revisore Legale)