

## **Relazione sulla remunerazione**

(art. 123-ter, D.Lgs 58/98)

**Esercizio chiuso al 31/12/2020**

**Relazione approvata il 16 marzo 2021**

La presente relazione è disponibile su internet all'indirizzo [www.emakgroup.it](http://www.emakgroup.it)

## INDICE

GLOSSARIO.....	3
PREMESSA.....	4
SEZIONE PRIMA.....	6
Politica della Società in materia di remunerazione .....	6
I-1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni.....	6
I-1.1) Assemblea.....	6
I-1.2) Consiglio di amministrazione .....	7
I-1.3) Comitato per la remunerazione.....	7
I-1.4) Collegio sindacale .....	9
I-2 Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo .....	9
I-3 Finalità e principi della politica della remunerazione di EMAK.....	10
I-3.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori .....	11
I-3.2) Obiettivi di performance cui sono legati i componenti variabili di breve e di medio – lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione 12	
I-3.3) Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata .....	13
I-3.5) Criteri di remunerazione relativi ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi.....	13
I-3.6)Politica e criteri di remunerazione degli Amministratori non esecutivi .....	13
I-3.7) Politica e criteri di remunerazione del Collegio Sindacale .....	14
SEZIONE II – PRIMA PARTE .....	14
Compensi dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo .....	14
SEZIONE II - SECONDA PARTE.....	19
Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo .....	19
Tabelle n. 1 in all. 3A, schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB – delibera 11971 del 14/5/99 = Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	19
Tabelle 3B in all. 3A, Regolamento Emittenti CONSOB – delibera 11971 del 14/5/199 = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi .....	25
SEZIONE TERZA .....	27
Schema 7-ter (allegato 3A, delibera Consob 119791 del 14/5/99) .....	27

---

## GLOSSARIO

**Cod. civ./c.c.:** il codice civile.

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*, istituito presso Borsa Italiana S.p.A., aggiornato nel luglio 2018 ed in vigore nell'esercizio 2020. I riferimenti alla più recente versione del Codice, approvato dal Comitato nel gennaio 2020 ed in vigore dal 1/1/2021, sono individuati come relativi al "**Codice di Corporate Governance**".

**Emittente** ovvero **Società**, ovvero **EMAK**: EMAK s.p.a.

**Consiglio / Consiglio di amministrazione:** il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

**Comitato per la Remunerazione ovvero Comitato:** Comitato costituito a supporto dell'attività del consiglio di amministrazione di EMAK, con funzioni consultive, propositive e di controllo sui temi della remunerazione degli amministratori, formato da tre amministratori indipendenti.

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** dirigenti, individuati dal consiglio di amministrazione della Società, che detengono il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa [IAS 24, paragrafo 9].

**Esercizio:** l'esercizio sociale 2020, a cui si riferisce la Relazione.

**EBITDA:** indicatore alternativo di *performance* calcolato sommando le voci di conto economico "Risultato Operativo" e "Svalutazioni ed ammortamenti".

**Gruppo:** EMAK ed il gruppo di Società ad Essa direttamente ed indirettamente facenti capo.

**MBO** [*Management by objectives*]: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile dai dipendenti di vario livello partecipanti a programmi di retribuzione variabile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

**RAL** [Retribuzione annua lorda]: indica la componente annua fissa lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Società.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14/5/1999, come successivamente modificato ed integrato.

**Regolamento Parti Correlate:** il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12/03/2010, come successivamente modificato ed integrato, da ultimo, con deliberazione n. 21924 del 10/12/2020, in vigore dal 1/7/2021.

**Relazione sulla remunerazione:** la presente relazione predisposta a sensi dell'art. 123-ter, TUF.

**Statuto sociale / Statuto:** lo statuto di EMAK s.p.a., modificato da ultimo in data 23/04/2013, disponibile sul sito [www.emakgroup.it](http://www.emakgroup.it)

**TUF** [Testo Unico della Finanza]: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

## PREMESSA

A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/828 (SHRD II) ad opera del D.Lgs 49/2019, il nostro ordinamento riconduce pienamente alla volontà assembleare l'approvazione della politica di remunerazione.

L'indirizzo legislativo è stato ispirato dalla consapevolezza che la politica della remunerazione contribuisce in misura rilevante alla strategia aziendale, nonché al perseguimento degli obiettivi di lungo termine ed alla sostenibilità della società. E' proprio in considerazione di questa valenza cruciale che la decisione concernente la politica in materia di remunerazione, in particolare quella rivolta agli organi amministrativo e di controllo, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, viene attribuita al supremo organo decisionale della società, cioè all'assemblea degli azionisti.

In ottemperanza all' indirizzo legislativo, la **prima sezione** della relazione ex art. 123-ter, D.Lgs 58/98 (TUF) è lo strumento che enuncia i cardini della politica di remunerazione di EMAK e li offre al vaglio dell'assemblea, convocata ex art. 2364, secondo comma, c.c. per il giorno 29 aprile 2021. Quale parte programmatica, riferita al mandato consiliare in corso (2019-2021), la prima sezione della relazione propone all'assemblea la sostanziale riconferma della politica di remunerazione fin qui tradizionalmente seguita dalla società, motivandola con la sua adeguatezza rispetto alle finalità sottostanti di seguito evidenziate. La descrizione della politica in materia di remunerazione proposta agli azionisti di Emak viene illustrata nel presente documento con le più puntuali indicazioni richieste dallo schema 7-bis in Allegato 3A al Regolamento Emittenti CONSOB approvato con delibera 11971 del 14/5/1999 e modificato da ultimo in data 10/12/2020, con delibera 21623.

Posta la natura vincolante della deliberazione assembleare in materia di politica di remunerazione (come rappresentata nella prima sezione della presente relazione), la normativa richiede con particolare pregnanza l'individuazione delle eventuali eccezionali cause che possano giustificare scostamenti in corso d'opera dai principi stabiliti, fermo il rispetto delle disposizioni di tutela applicabili alle deliberazioni assunte in conflitto di interessi. Si illustrerà come la politica in materia di remunerazione proposta all'assemblea degli azionisti di EMAK non preveda simili eventualità derogatorie.

\*\*\*\*\*

La **seconda sezione** della presente relazione, in recepimento delle richiamate prescrizioni, costituisce la parte consuntiva delle scelte di remunerazione seguite dalla società: documenta i compensi effettivamente corrisposti e comunque riconosciuti ad amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio chiuso al 31/12/2020. Descrive le modalità in cui la politica in materia di remunerazione, approvata dall'assemblea, ha trovato concreta applicazione nell'esercizio in chiusura, coerentemente ai criteri enunciati..

Su questa seconda parte della relazione, l'assemblea degli azionisti è chiamata ad esprimere un voto favorevole o contrario, non vincolante per la società, pur tuttavia parimenti significativo ed influente in vista delle scelte future.

\*\*\*\*\*

La struttura del presente documento e l'impostazione delle tabelle utilizzate rispettano i requisiti prescritti da CONSOB negli schemi 7-bis e 7-ter, in Allegato 3A del Regolamento Emittenti – delibera n. 11971 del 14/5/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

La relazione è stata approvata dal consiglio di amministrazione di EMAK, con il favorevole parere del comitato per la remunerazione, nel corso dell'adunanza del 16 marzo 2021.

In tale occasione, il consiglio ha confermato che le figure dei "**dirigenti con responsabilità strategiche**" in EMAK coincidono con quelle degli amministratori. Non sono individuati, a sensi di legge e di regolamento, nell'attuale struttura dirigenziale di EMAK, altri dirigenti con responsabilità strategiche.

\*\*\*\*\*

---

La presente relazione viene resa disponibile nei termini di legge sul sito [www.emakgroup.it](http://www.emakgroup.it), nella sezione “Investor Relations / Corporate governance / Relazioni sulla Remunerazione”, nonché presso la sede sociale. È destinata a rimanere pubblicata sul sito internet dell'emittente per almeno dieci anni.

## SEZIONE PRIMA

### Politica della Società in materia di remunerazione

#### **I-1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni**

[lettere “a)” e “b)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

I soggetti coinvolti nella predisposizione e nell’approvazione della politica delle remunerazioni sono:

- l’Assemblea;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Comitato per la remunerazione;
- Il Collegio sindacale.

#### **I-1.1) Assemblea**

L’assemblea di EMAK tradizionalmente stabilisce i limiti dei compensi complessivi destinati a tutti gli amministratori, inclusi quelli che rivestono particolari cariche, come previsto in sua facoltà dallo statuto sociale

L’assemblea si è avvalsa da ultimo di tale facoltà in data 30/4/2019, in occasione del più recente rinnovo del consiglio di amministrazione; ha stabilito due importi complessivi massimi entro il cui limite il consiglio di amministrazione attribuisce il compenso di ogni Consigliere. La determinazione dei limiti ha effetto su tutti e tre gli esercizi di permanenza nella carica dell’Organo amministrativo nominato in quell’adunanza.

Un primo limite corrisponde all’importo complessivo dei compensi fissi annui, da suddividersi tra tutti i consiglieri, a cura del consiglio, in base agli incarichi ricoperti da ciascuno. L’assemblea degli azionisti, in data 30/4/2019, ha stabilito tale limite in euro 400.000 annui.

Un secondo limite viene applicato al compenso variabile globale, complessivo per tutto il triennio di vigenza nella carica, destinato agli amministratori esecutivi, da assegnare loro, a cura del consiglio di amministrazione, con finalità incentivante la creazione di valore per tutti gli azionisti, in un orizzonte temporale di medio - lungo periodo. L’assemblea, in pari data 30/4/2019, ha stabilito in euro 2.400.000 tale limite massimo, globale per tutto il triennio e per tutti gli amministratori esecutivi.

\* \* \* \* \*

Ulteriore decisiva funzione rivestita dall’assemblea è quella che le viene attribuita dalla legge, che le riserva un voto vincolante, ex art. 123-ter, comma 3-ter, D.Lgs 58/98, in senso favorevole o contrario alla politica in materia di remunerazione, rappresentata nella sezione prima della presente relazione. Il vaglio dell’assemblea alla proposta del consiglio viene operato con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita, ovvero in occasione di modifiche della politica medesima, e comunque ogni tre anni.

La stessa assemblea si esprime inoltre con voto non vincolante sulla seconda sezione della presente relazione, sezione in cui vengono descritti e rappresentati in tabella i compensi effettivamente corrisposti al vertice aziendale nel corso dell’esercizio in chiusura.

Si ricorda che, fino ad oggi, l’assemblea di EMAK non ha mai deliberato piani di remunerazione basati su azioni od altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti, collaboratori.

\* \* \* \* \*

L’assemblea dei soci provvede con la periodicità stabilita dalla legge, alla nomina dell’organo di controllo e contestualmente stabilisce altresì il compenso dei sindaci effettivi, avvalendosi con piena discrezionalità delle indicazioni di natura statistica, fornite dal consiglio di amministrazione uscente, su parere del comitato per la

remunerazione. Le informazioni così raccolte costituiscono un riferimento che aiuta l'assemblea ad orientarsi, per offrire ai componenti dell'organo di controllo un compenso adeguato alla rilevanza del compito ad essi attribuito ed all'elevata professionalità loro richiesta.

### **I-1.2) Consiglio di amministrazione**

In tema di remunerazione, il consiglio di amministrazione nella sua collegialità:

- nomina un comitato per la remunerazione, composto esclusivamente da amministratori indipendenti, incaricato delle funzioni di cui infra;
- definisce, su proposta del comitato per la remunerazione, la politica della remunerazione da sottoporre all'assemblea;
- determina, previa istruttoria del comitato e sentito il parere del collegio sindacale, la remunerazione degli amministratori delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, suddividendo il compenso globale stabilito dall'assemblea tra i singoli membri del consiglio;
- con l'assistenza del comitato, riconsidera periodicamente l'efficacia e l'appropriatezza della politica di remunerazione degli amministratori esecutivi della società e delle controllate di rilevanza strategica, nonché le modalità concrete in cui essa si realizza, in funzione della finalità di motivarli alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo ed in un'ottica di sostenibilità; sottopone all'assemblea il risultato delle sue valutazioni e dà applicazione alle determinazioni di quest'ultima;
- approva e sottopone all'assemblea la relazione sulla remunerazione, che rappresenta gli orientamenti prescelti e le loro ricadute concrete, ex art. 123-ter, D.Lgs 58/98.

Si ricorda che la procedura di determinazione dei compensi ai dirigenti con responsabilità strategiche si avvale dell'esimente prevista dall'art. 13, comma 3, lett. b), del "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate – Delibera Consob n. 17221 del 12/3/2010", in quanto ricorrono, come illustrato, tutti i presupposti ivi previsti. In particolare, nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea degli azionisti, non sono previsti ambiti discrezionali rispetto alla politica in materia di retribuzione approvata dall'assemblea, su cui il consiglio di amministrazione possa determinarsi.

### **I-1.3) Comitato per la remunerazione**

Il comitato per la remunerazione

- in collaborazione dialettica con il consiglio di amministrazione, formula proposte in tema di politica in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, valutandone le finalità, gli strumenti, l'adeguatezza e la coerenza complessiva;
- in ordine alle componenti variabili della remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori esecutivi, valuta costantemente l'adeguatezza degli indicatori di risultato prescelti dal consiglio, nonché la correttezza e la coerenza della loro sistematica applicazione, rispetto agli obiettivi strategici, alle finalità stabilite dall'assemblea e dal consiglio stesso ed ai risultati effettivamente conseguiti;
- formula al consiglio di amministrazione pareri ed osservazioni sulla politica generale di remunerazione per i diversi livelli dirigenziali della Società e del Gruppo, sentito il parere del direttore delle risorse umane.

\* \* \* \* \*

Il comitato per la remunerazione è formato dagli amministratori indipendenti attualmente in carica, nelle persone di Massimo Livatino, presidente, Alessandra Lanza ed Elena Iotti, componenti effettive.

Il comitato, nella sua composizione, esprime adeguate competenze in materia contabile, finanziaria e di politica retributiva, anche in relazione ai compiti ad esso affidati. Fornisce inoltre alle determinazioni del consiglio un apporto di notevole importanza, sia per qualificazione ed autorevolezza delle valutazioni rese, sia sotto il profilo dell'indipendenza di giudizio.

L'attività del comitato è disciplinata da un apposito regolamento, approvato dal consiglio di amministrazione in data 13 maggio 2016 e successivamente confermato. Le riunioni del comitato sono sistematicamente verbalizzate. Una periodica relazione sul lavoro svolto viene sistematicamente sottoposta al *plenum*

consigliare, in occasione della prima riunione utile. Il comitato dispone di autonomia di spesa di euro 12.000, integrabili dal consiglio di amministrazione a richiesta, ed ha libero accesso a tutte le informazioni necessarie per l'esercizio del suo ruolo.

Partecipa sistematicamente di diritto alle riunioni del comitato il presidente del collegio sindacale, ovvero altro sindaco da quest'ultimo di volta in volta designato. Partecipa alle riunioni altresì chiunque sia stato invitato dal presidente del comitato, in relazione alla discussione su specifici punti all'ordine del giorno. Su invito del presidente del comitato, ha sempre partecipato alle riunioni il direttore delle risorse umane del Gruppo, per offrire il necessario supporto tecnico e documentale alle attività e per contribuire, con relazioni e pareri, alla discussione su temi di politica retributiva generale.

Gli amministratori esecutivi sono spesso intervenuti, su invito del presidente, per prospettare la loro visione e per rappresentare le scelte assunte nei confronti del personale delle strutture, tanto della capogruppo quanto delle controllate. Le determinazioni del comitato aventi ad oggetto i compensi destinati agli amministratori esecutivi si sono svolte in assenza degli interessati.

\* \* \* \* \*

Il comitato per la remunerazione si è riunito sette volte nel corso dell'esercizio 2020, con la partecipazione di seguito documentata. Le riunioni, precedute da adeguate interviste istruttorie con le strutture aziendali e consultazioni informali tra i componenti, sono durate in media un'ora e venticinque minuti.

NOMINATIVO DEI COMPONENTI IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	ruolo	percentuale di partecipazione alle adunanze
MASSIMO LIVATINO	Presidente del comitato	100%
ALESSANDRA LANZA	Membro effettivo	86%
ELENA IOTTI	Membro effettivo	100%

Nel corso dell'esercizio 2020 e successivamente, a riguardo della presente relazione e dei suoi contenuti, il comitato ha esaminato ed approfondito i seguenti temi:

- con riferimento all'attuale mandato consiliare, valutazione dei meccanismi di incentivazione, con individuazione degli obiettivi, degli indicatori di risultato e dei premi corrispondenti ai diversi livelli di conseguimento degli obiettivi, tanto in un'ottica di breve, quanto, con opportune specificità, nell'orizzonte temporale di durata dell'attuale mandato consiliare;
- criteri di remunerazione seguiti in favore del *top management* delle diverse *business unit* di cui il gruppo si compone;
- analisi di *benchmark*, con l'apporto di consulenze esterne, sui livelli retributivi del *top management*, in funzione di *attraction* e di *retention* per i diversi ruoli interessati, tanto di *corporate*, quanto di singola *business unit*;
- valutazione complessiva delle politiche di remunerazione, alla luce delle indicazioni del Codice di Autodisciplina, della lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana e delle *best practices* conosciute;
- valutazione delle modalità di fatto seguite in sede di quantificazione dei compensi incentivanti agli amministratori esecutivi, maturati nell'esercizio precedente; , valutazione della corrispondenza del metodo e del procedimento di calcolo applicati alle determinazioni dell'assemblea degli azionisti e del consiglio di amministrazione;
- valutazione dell'impatto dell'emergenza epidemiologica "Covid-19" sull'attività del gruppo, sulle sue prospettive, sui meccanismi di compenso incentivante nel nuovo contesto e sulla successiva normalizzazione dell'attività, dei risultati e delle previgenti modalità di remunerazione;
- valutazione sulla congruità dei compensi riconosciuti al responsabile della funzione di *internal audit*;
- innovazioni normative recate dalla regolamentazione attuativa secondaria di CONSOB, attuativa del D.Lgs 49/2019.

- pareri e valutazioni sulla relazione ex art. 123-ter, D.Lgs 58/98, destinata all'assemblea, alla luce delle innovazioni regolamentari che l'hanno interessata;

Disponendo di una dotazione annua di spesa, comunque integrabile, a richiesta, da parte del consiglio di amministrazione, il comitato per la remunerazione ha facoltà di attingervi, per acquisire il parere di consulenti esterni. Anche nel corso dell'esercizio 2020 il comitato si è avvalso di tale facoltà, ottenendo consulenze da enti esterni all'azienda, utili allo svolgimento del proprio mandato.

Si prevede indicativamente che il comitato per la remunerazione, in relazione alle funzioni tipiche cui è chiamato, si possa riunire sette volte nel corso del 2021. Alla data di approvazione della presente relazione, nell'esercizio corrente si erano svolte le prime due riunioni programmate.

\* \* \* \* \*

#### **I-1.4) Collegio sindacale**

Il collegio sindacale esprime il proprio parere a sensi di legge, in particolare in merito alle proposte di remunerazione destinata agli amministratori investiti di particolari cariche.

A questo scopo è costantemente informato sulle riunioni istruttorie del comitato per la remunerazione e valuta anticipatamente le proposte su cui il consiglio di amministrazione viene chiamato a deliberare.

#### **I-2 Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

[lettera d), p) dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

La politica in materia di remunerazione attualmente seguita da EMAK è stata introdotta a seguito del rinnovo degli organi sociali, avvenuto a cura dell'assemblea degli azionisti del 30 aprile 2019, a valere su tutto il mandato che terminerà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2021. Nella medesima occasione, l'assemblea ha stabilito il compenso all'organo di controllo con votazione unanime.

Nell'osservanza dei limiti di compenso posti dall'assemblea, il comitato per la remunerazione ha successivamente elaborato un articolato di proposte di ripartizione tra i consiglieri dei compensi fissi e di attribuzione dei compensi variabili; lo ha quindi sottoposto al consiglio, tenendo conto:

- delle finalità tanto generali quanto specifiche delle diverse tipologie di remunerazione;
- quanto alla ripartizione fra i consiglieri delle componenti fisse di compenso, delle specifiche cariche ed attribuzioni riservate a ciascuno di essi, ed il livello di impegno, responsabilità e professionalità, rispettivamente richiesto a ciascuno di essi, in particolare agli amministratori indipendenti, nell'espletamento dei propri compiti;
- quanto ai compensi variabili incentivanti, della politica prescelta dal consiglio di amministrazione in tema di obiettivi come rappresentati nel piano pluriennale, predisposto per il mandato 2019-2021;
- delle consuetudini in uso presso la Società;
- della personalità degli amministratori esecutivi, del rispettivo profilo professionale, dei valori e dello stile di direzione che caratterizza ciascuno.

Il consiglio di amministrazione ha valutato le proposte del comitato e deliberato, in merito alla ripartizione dei compensi fissi spettanti agli amministratori per l'intero mandato consiliare, in data 15/5/2019. In data 9 agosto 2019, acquisiti i risultati dell'istruttoria svolta dal comitato per la remunerazione, il consiglio di amministrazione ha deliberato le modalità di determinazione dei compensi incentivanti triennali spettanti agli amministratori esecutivi.

Nel corso dell'assemblea che da ultimo ha esaminato la politica di EMAK in materia di remunerazione, svoltasi il 29 aprile 2020 con l'intervento del solo rappresentante designato, non si è potuta sviluppare alcuna discussione. Prima dell'assemblea non sono state formulate domande alla società. L'unico indicatore che gli Azionisti hanno espresso nell'occasione è stato pertanto il voto sulle proposte formulate dal consiglio.

Sulla politica di remunerazione il 96,468% dei votanti si è espresso a favore della proposta ed il 3,532% contrario. Ha altresì approvato con voto consultivo unanime la seconda sezione della relazione, riguardante la descrizione dei compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio.

\* \* \* \* \*

Nel corso dell'esercizio 2020, il Comitato per la remunerazione ha raccolto i risultati di un'analisi, iniziata nell'esercizio precedente, commissionata al consulente indipendente Willis Towers Watson, allo scopo di verificare il posizionamento degli amministratori esecutivi della Società, rispetto ai livelli retributivi delle posizioni analoghe di un campione di aziende, variamente assimilabili ad Emak per settore di attività, dimensione, tipologia di business.

In vista dei futuri esiti della ricerca, il consiglio di amministrazione aveva prescelto la collocazione ideale della retribuzione complessiva da attribuire ai suoi amministratori esecutivi nell'intorno di un *midpoint*-obiettivo, compreso tra il primo quartile e la mediana di tutti i valori del campione.

Dall'indagine è emerso che, delle tre figure interessate dalla verifica, due sono allineate al posizionamento prescelto dal consiglio, mentre una terza si trova leggermente al di sotto dell'estremo inferiore dell'intervallo individuato. È emerso altresì che delle componenti della remunerazione, l'incentivazione di breve periodo ha per tutte le posizioni, un peso inferiore sulla retribuzione complessiva rispetto al campione, mentre quella di medio periodo ha un peso superiore. La somma delle due è invece allineata al benchmark. L'analisi mostrava sotto questo aspetto che le componenti variabili della remunerazione, adeguate nella loro dimensione complessiva, richiedevano un riequilibrio fra loro.

In data 29 gennaio 2021, pertanto, il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione e favorevole parere del collegio sindacale, nel pieno rispetto dei limiti stabiliti dall'assemblea degli azionisti in data 30 aprile 2019 ed in conformità ai principi di politica in materia di remunerazione approvati dalla stessa assemblea in data 29 aprile 2020, ha disposto:

- 1) la sostanziale conferma del livello retributivo complessivo dei due amministratori Fausto Bellamico ed Aimone Burani;
- 2) l'incremento della retribuzione complessiva attribuita all'amministratore delegato alla business unit Emak OPE, Luigi Bartoli, allineandolo nell'ambito del posizionamento sopra descritto;
- 3) per tutti e tre gli amministratori esecutivi: la redistribuzione fra compenso incentivante di breve periodo e compenso incentivante di medio periodo, a favore del primo ed a scapito del secondo, con sostanziale invarianza della somma tra le due componenti, con effetto dall'anno 2021.

Il consiglio di amministrazione ha inoltre formulato l'indirizzo che anche per le retribuzioni da riconoscere ai vertici delle società controllate di maggiore rilevanza siano applicati gli stessi criteri e metodi di quantificazione dei compensi.

\*\*\*\*\*

### **I-3 Finalità e principi della politica della remunerazione di EMAK**

[lettere c), e), i), k), l) dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

La finalità perseguita dal Consiglio di amministrazione di EMAK nella definizione della politica in materia di remunerazione è quella di attrarre, trattenere e motivare il vertice aziendale, in modo tale da allineare i suoi interessi al *successo sostenibile dell'impresa*, definita dal Comitato per la Corporate Governance come obiettivo che deve guidare l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la società.

Gli specifici obiettivi strategici, che l'assemblea ha tradizionalmente affidato al consiglio di amministrazione e da questo tradizionalmente condivisi, sono rivolti ad uno sviluppo equilibrato, duraturo e costante, perseguito nel pieno rispetto dei principi etici che ne hanno tradizionalmente ispirato l'azione, realizzato nei segmenti in cui opera il gruppo, con attenzione all'evolversi delle tecnologie, dei prodotti, delle metodiche industriali, delle prassi distributive, in un contesto di piena globalizzazione.

L'attenzione viene rivolta in modo prevalente ad un costante ed equilibrato incremento dei risultati, in un ambiente dinamico e fortemente concorrenziale, nell'esigenza di ottenere risorse sufficienti ad alimentare tanto la crescita organica, quanto la crescita esterna nei diversificati comparti in cui il gruppo svolge la sua attività.

La politica retributiva di EMAK è stata definita secondo un profilo temporale di tre esercizi, coincidente a quello di durata del vigente mandato consiliare e dell'orizzonte di piano preso a riferimento nell'individuazione

degli obiettivi; essa tiene conto delle indicazioni fornite dalle Autorità di mercato e delle tendenze che il mercato del *management* manifesta.

I criteri di fondo che intendono realizzare le enunciate finalità sono sostanzialmente invariati, salvo per quanto precedentemente illustrato, rispetto a quelli ripetutamente sottoposti all'assemblea nel corso degli esercizi precedenti.

Nella determinazione della politica in materia di remunerazione, in particolare dei propri amministratori esecutivi, EMAK ha inteso tenere conto del compenso e delle condizioni di lavoro della generalità dei propri dipendenti, fissando a cura dell'assemblea un limite massimo al compenso fisso e al piano pluriennale incentivante.

Fino a questo momento, la società non ha ritenuto di incentivare i propri amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche mediante l'assegnazione, condizionata al conseguimento di obiettivi prefissati, di azioni, opzioni o di altri strumenti finanziari.

### **I-3.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori**

[lettere "f)", "k") dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

Nell'ambito del proprio consiglio di amministrazione, EMAK attribuisce componenti variabili della remunerazione ai soli amministratori esecutivi. In loro favore, in linea con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, con le *best practice* vigenti al riguardo e sulla base di un'analisi di *benchmark*, per la remunerazione degli amministratori esecutivi si stabiliscono:

- una componente fissa, riconosciuta in forma composita come retribuzione dirigenziale ed indennità di carica;
- una componente variabile di breve periodo;
- una componente variabile di medio periodo.

I criteri individuati per un coerente e ragionevole perseguimento della finalità di corretta incentivazione degli amministratori esecutivi sono allineati con quelli indicati dal Codice di Corporate Governance individuati dal Comitato promosso da Borsa Italiana:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile, adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di medio-lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile.
- un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio.

La remunerazione incentivante di medio-lungo periodo di EMAK prevede due meccanismi di genere "*malus*", quali correzioni *ex post* dei compensi in precedenza accantonati:

- la soggezione degli incentivi annuali accantonati negli esercizi di vigenza del piano triennale ad un conguaglio finale, in occasione della scadenza del mandato degli amministratori, tale per cui la componente incentivante di medio-lungo periodo (triennale) viene calcolata in via definitiva sui dati consuntivati al termine del triennio. In tale modo la componente incentivante maturata tiene conto della effettiva creazione di valore generata nell'arco temporale del mandato consiliare;
- la previsione secondo cui le dimissioni ovvero la decadenza dell'amministratore avvengono prima della naturale durata del mandato comportano la revoca del beneficio incentivante pluriennale.

Non sono previsti meccanismi di *claw back* per gli incentivi già maturati, ritenendosi sufficienti presidi contro l'immeritata percezione dei premi:

- il pagamento differito dei compensi incentivanti al momento in cui i risultati possono considerarsi definitivamente consolidati;
- l'applicazione del conguaglio finale al compenso di medio termine, come sopra descritta.

**I-3.2) Obiettivi di performance cui sono legati i componenti variabili di breve e di medio – lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

[lettere “h)”, “i)” e “j)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

Le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi sono commisurate al raggiungimento di determinati obiettivi finanziari di breve e di medio-lungo termine, in un’ottica di crescita sostenibile del Gruppo volta alla creazione di valore non solo per gli azionisti, ma per tutti gli *stakeholders*. Il Gruppo ed il suo management sono consapevoli del proprio ruolo all’interno del contesto socio-economico in cui operano e svolgono le proprie attività coniugando il successo economico-finanziario alla sostenibilità economica, sociale ed ambientale. Per quanto ad oggi non siano previsti obiettivi specifici relativi alla responsabilità sociale d’impresa, il Gruppo ha intrapreso un percorso di continuo miglioramento, basato sulla condivisione tra le diverse società delle *best practice* attualmente poste in essere al suo interno.

In particolare gli indicatori prescelti per la determinazione della componente variabile della remunerazione sono i seguenti:

- obiettivi finanziari **di breve termine**: fatturato, EBITDA, capitale circolante;
- obiettivi finanziari **di medio-lungo termine**: creazione di valore generata sulla base del piano triennale di vigenza del mandato consigliere. Il valore di riferimento all’inizio e alla fine del periodo è misurato in termini di multiplo dell’EBITDA, +/- la posizione finanziaria netta, con relative normalizzazioni per operazioni non ricorrenti e/o straordinarie.

In considerazione delle caratteristiche dei settori in cui EMAK opera, gli obiettivi di redditività che il suo management deve prefiggersi sono legati alla costanza dei risultati, piuttosto che alla loro momentanea intensità, nonché al consolidamento delle condizioni necessarie a preservare la loro stabile consistenza futura. Da qui, l’accento posto nei piani agli investimenti di prodotto e di processo, al controllo dei costi e della finanza, alla crescita per linee esterne, La relazione costantemente confermata nel tempo tra premi incentivanti al top management da un lato, redditività lorda e posizione finanziaria netta dall’altro, come riflessi nei piani, si ritiene costituisca per EMAK un fattore strategico di successo.

EMAK ritiene in altri termini che le incentivazioni previste, in particolare quelle di medio – lungo termine, in quanto legate alla realizzazione degli obiettivi di piano stabiliti dal consiglio di amministrazione, siano opportunamente funzionali al perseguimento delle strategie aziendali e concorrano efficacemente allo sviluppo sostenibile dell’azienda e del gruppo.

**I-3.3) Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

[lettera “q)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

Il trattamento remunerativo degli amministratori esecutivi, descritto nel presente documento e sottoposto all’approvazione dell’assemblea degli azionisti con voto vincolante, non prevede la possibilità di derogare ai criteri enunciati. Nel corso del 2020, nonostante un evento eccezionale quale la pandemia COVID-19, EMAK ha raggiunto risultati positivi. In considerazione di ciò, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessario derogare né modificare la politica di remunerazione come approvata dall’assemblea del 29 aprile 2020.

**I-3.4) Politica in materia di remunerazione con riguardo ai benefici non monetari**

[lettere “g)” e “n)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

La componente di benefit riservata agli amministratori esecutivi persegue la circoscritta finalità di agevolarli nello svolgimento delle loro attività, piuttosto che gratificarli in forma non monetaria a compensazione del loro merito. Per questo si tratta di utilità di entità modesta, come verrà documentato nella seconda sezione del presente documento, e di funzione strumentale allo svolgimento del lavoro (automobile, cellulare).

Anche le coperture assicurative non obbligatorie offerte agli amministratori esecutivi rispondono ai richiamati criteri. Da un lato, la Società ha stipulato in favore di tutti gli amministratori una copertura “RC Amministratori – D&O”, finalizzata a tenere indenne ciascun assicurato da quanto questi sia tenuto a pagare, per responsabilità civile, a seguito di richiesta di risarcimento avanzata da terzi, in relazione a qualsiasi atto illecito, reale o presunto, da lui commesso nell’esercizio delle sue funzioni, anche se connotato da colpa grave. In aggiunta alle coperture assicurative vita e infortuni e alla sanità integrativa prevista dal FASI di cui al CCNL dirigenti, la Società ha previsto l’attivazione di una copertura sanitaria integrativa al FASI per la categoria dirigenti.

E’ infine operativa un’ulteriore polizza, finalizzata a tenere indenne gli amministratori di quanto questi siano tenuti a pagare a titolo di spese legali e peritali in procedimenti connessi alle funzioni svolte, compresi la difesa penale per reato colposo, le controversie in materia di lavoro, le vertenze in materia societaria, contributiva, di sicurezza sul lavoro e di circolazione dei veicoli.

**I-3.5) Criteri di remunerazione relativi ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi**

[lettera “m)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

Si precisa che in caso di cessazione dalla carica di un amministratore, in particolare quando si tratti di un amministratore esecutivo:

- non sono previsti benefici ulteriori rispetto a quelli conseguenti all’inquadramento dirigenziale di lavoratore dipendente, secondo le previsioni del contratto collettivo;
- non sono previste specifiche indennità di scioglimento anticipato, né indennità a fronte del mancato rinnovo del mandato di amministratore; in sintesi, non sono previste in assoluto indennità di fine mandato;
- è previsto per contro, che, in caso di cessazione volontaria ed anticipata del mandato, l’amministratore che concorre al compenso incentivante su base triennale perda per intero il suo diritto, anche per le quote figurativamente già maturate;
- non esistono accordi che prevedano l’assegnazione od il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che abbiano cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, né in corso di mandato, né a seguito di cessazione, naturale od anticipata, del rapporto.

**I-3.6) Politica e criteri di remunerazione degli Amministratori non esecutivi**

[lettera “o” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Reg. Consob – delibera 11971 del 14/5/1999]

La finalità dei compensi attribuiti agli amministratori non esecutivi è quella di offrire una remunerazione adeguata all’impegno profuso da ciascuno di essi nella partecipazione alle attività del consiglio e dei comitati, tenuto conto del loro prestigio, professionalità, autorevolezza.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dall’Emittente.

### **I-3.7) Politica e criteri di remunerazione del Collegio Sindacale**

Come già precisato, l’assemblea di EMAK avverte l’esigenza di assegnare ai componenti dell’organo di controllo una remunerazione proporzionata al rilievo delle loro funzioni ed all’elevata professionalità che esse richiedono, allo scopo di consentire loro di svolgere al meglio, con serenità e profitto, il loro compito di garanzia. I riferimenti utilizzati nella quantificazione dei compensi sono quelli forniti dal mondo professionale e dalla consuetudine degli altri emittenti.

## **SEZIONE II – PRIMA PARTE**

### **Compensi dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

#### **II-1.1) Voci che compongono la remunerazione degli amministratori**

La retribuzione complessiva degli amministratori esecutivi, finalizzata a dare concretezza alle finalità ed ai criteri sopra enunciati, si compone dei seguenti elementi:

II-1.1.1) emolumenti fissi per la carica di amministratore esecutivo e di legale rappresentanza;

II-1.1.2) emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate;

II-1.1.3) emolumenti variabili con finalità incentivante;

La strutturazione, la modulazione ed il complessivo concorso dei diversi elementi della retribuzione in favore degli amministratori esecutivi sono conformi ai criteri enunciati nella prima parte della presente relazione e concorrono alla conseguente ed efficace realizzazione della politica in materia di remunerazione, come prescelta da EMAK e più sopra rappresentata. A sua volta, la politica che ispira quei criteri è finalizzata a promuovere la sostenibilità dei risultati nel lungo termine.

In relazione alle componenti variabili destinate agli amministratori esecutivi, si rappresenta nella tabella che segue la correlazione tra i risultati raggiunti, gli obiettivi assegnati, il compenso incentivante di breve periodo maturato e il compenso incentivante di medio-lungo periodo accantonato nell’esercizio.

Si precisa quanto segue:

- Le componenti variabili destinate agli amministratori Bellamico e Burani sono quantificate sulla base dei risultati di Gruppo
- Le componenti variabili destinate all’amministratore Luigi Bartoli sono quantificate sulla base dei risultati del segmento *Outdoor Power Equipment*

<b>Piano incentivante di breve periodo</b>			
	<b>Bellamico</b>	<b>Burani</b>	<b>Bartoli L.</b>
<i>Perimetro di riferimento</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Emak OPE</i>
Fatturato 2019 base	100	100	100
Fatturato 2020 obiettivo	103	103	105
Fatturato 2020 consuntivo	107	107	108
<i>% contribuzione alla componente variabile</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>
EBITDA 2019 base	100	100	100
EBITDA 2020 obiettivo	108	108	154
EBITDA 2020 consuntivo	121	121	140
<i>% contribuzione alla componente variabile</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>
% CCN su fatturato 2019 (base 100)	100	100	100
% CCN su fatturato 2020 obiettivo	100	100	94
% CCN su fatturato 2020 consuntivo	90	90	80
<i>% contribuzione alla componente variabile</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>
Componente variabile consuntivata (€/000)	77	56	44
<b>Piano incentivante di medio-lungo periodo (2019-2021)</b>			
	<b>Bellamico</b>	<b>Burani</b>	<b>Bartoli L.</b>
<i>Perimetro di riferimento</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Emak OPE</i>
Valore base al 31/12/2018	100	100	100
Valore al 31/12/2020	110,7	110,7	43,9
Variazione di valore al 31/12/2020	10,7	10,7	-56,1
Incentivo di medio-lungo periodo accantonato al 31/12/2020 (€/000)	133	107	0

\* \* \* \* \*

Con riferimento agli amministratori esecutivi, la componente di natura variabile, rispetto al compenso totale equivale per Fausto Bellamico al 25,7%, per Aimone Burani al 24,2%, per Luigi Bartoli al 18,8%. Si precisa che per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo accantonata si prende in considerazione il valore cumulativo diviso per tre (pari alla durata del piano incentivante).

\* \* \* \* \*

\* \* \* \* \*

## **II-1.2) Indennità o altri benefici in occasione della cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.**

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono stati erogati, né sono maturati compensi di alcun genere al richiamato titolo.

\* \* \* \* \*

### II-1.3) insussistenza di deroghe alla politica delle remunerazioni

Nel 2020 non si è operata alcuna deroga alla politica in materia di remunerazione avanti descritta.

\* \* \* \* \*

### II-1.4) Clausole di malus e di claw back

Nel corso del 2020 non ha trovato applicazione sulla componente variabile di medio-lungo termine destinata agli amministratori esecutivi il meccanismo di *malus* previsto dalla politica di remunerazione.

\* \* \* \* \*

### II-1.5) Variazioni intervenute negli esercizi a decorrere dal 1° gennaio 2019

Di seguito si espongono in forma tabellare le informazioni richieste dal par. 1.5. dello schema 7-bis, in allegato 3A alla delibera CONSOB 214/5/1999, n. 11971. Nello specifico viene riportata la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno degli amministratori esecutivi;
- dei risultati del Gruppo Emak e del segmento Outdoor Power Equipment;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dagli amministratori esecutivi.

Si precisa quanto segue:

- Le componenti variabili destinate agli amministratori Bellamico e Burani sono quantificate sulla base dei risultati di Gruppo
- Le componenti variabili destinate all'amministratore Luigi Bartoli sono quantificate sulla base dei risultati del segmento *Outdoor Power Equipment*
- Al fine di rendere comparabili le remunerazioni degli esercizi 2019 e 2020, la componente variabile di medio-lungo accantonata nel 2020 è stata divisa per tre (pari alla durata del piano incentivante).

			Es. 2019	Es. 2020
risultati di gruppo (variazione vs anno precedente)		Fatturato		8,3%
		EBITDA		20,7%
		PFN		-13,9%
		CCN		-3,4%
risultati <i>Outdoor Power Equipment</i> (variazione vs anno precedente)		Fatturato		7,8%
		EBITDA		23,7%
		PFN		-63,2%
		CCN		-13,0%
ruolo				
BELLAMICO FAUSTO	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	345	351
		Componente variabile di breve termine maturata	0	77
		Componente variabile di medio-lungo termine accantonata annualizzata	44	44
		Remunerazione totale	389	473
BURANI AIMONE	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	280	287
		Componente variabile di breve termine maturata	0	56
		Componente variabile di medio-lungo termine accantonata annualizzata	36	36
		Remunerazione totale	316	379
BARTOLI LUIGI	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	175	190
		Componente variabile di breve termine maturata	0	44
		Componente variabile di medio-lungo termine accantonata annualizzata	0	0
		Remunerazione totale	175	234

Si precisa che nel 2020 rispetto al 2019:

- la remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno (esclusi gli amministratori esecutivi) è aumentata dello 0,7%;
- per quanto riguarda l'amministratore Fausto Bellamico
  - a. la remunerazione totale esclusa la componente variabile è aumentata del 2% a seguito del rinnovo del mandato consiliare il 30 Aprile 2019;
  - b. la remunerazione totale complessiva è aumentata del 21,5% rispetto al 2019 in considerazione della maturazione della componente variabile di breve termine

- 
- per quanto riguarda l'amministratore Aimone Burani
    - a. la remunerazione totale esclusa la componente variabile è aumentata del 2,5% a seguito del rinnovo del mandato consiliare il 30 Aprile 2019;
    - b. la remunerazione totale complessiva è aumentata del 19,9% rispetto al 2019 in considerazione della maturazione della componente variabile di breve termine
  - per quanto riguarda l'amministratore Luigi Bartoli
    - a. la remunerazione totale esclusa la componente variabile è aumentata del 8,7% a seguito del rinnovo del mandato consiliare il 30 Aprile 2019;
    - b. la remunerazione totale complessiva è aumentata del 33,8% rispetto al 2019 in considerazione della maturazione della componente variabile di breve termine

Nella tabella che segue sono esposti i valori di remunerazione riservata agli amministratori non esecutivi ed ai componenti dell'organo di controllo.

I compensi a tutti loro riservati, variamente quantificati in relazione al ruolo, all'impegno ed alla professionalità richiesta per i rispettivi compiti, sono stabiliti in misura fissa ed indipendente dai risultati conseguiti. Per tale ragione, nella tabella che segue, non vengono riproposti valori espressivi di risultato cui fare riferimento.

EMAK s.p.a. = relazione sulla remunerazione Delibera CONSOB n. 11971 del 14/5/1999 Allegato 3A - Schema 7B Ssezione II - PRIMA PARTE - par. 1.5		ruolo	Es. 2019	Es. 2020
LIVATINO MASSIMO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	37	42 14%
LANZA ALESSANDRA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	24	27 13%
IOTTI ELENA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	25	28 12%
BALDI FRANCESCA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	25	33 32%
BARTOLI ARIELLO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8 14%
BECCHI PAOLA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8 14%
FERRARI GIULIANO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8 14%
SALSAPARIGLIA MARZIA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8 14%
SPAGGIARI VILMO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8 14%
ZAMBELLI GUERRINO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8 14%
MONTANARI STEFANO	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco	21	31 48%
BARTOLI GIANLUCA	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco	20	21 5%
BENASSI FRANCESCA	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco	21	21 0%

#### II-1.6) Voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente

Nel corso dell'assemblea che da ultimo ha esaminato la politica di EMAK in materia di remunerazione, svoltasi il 29 aprile 2020 con l'intervento del solo rappresentante designato, non si è potuta sviluppare alcuna discussione. Prima dell'assemblea non sono state formulate domande alla società. L'unico indicatore che gli Azionisti hanno espresso nell'occasione è stato pertanto il voto sulle proposte formulate dal consiglio.

L'assemblea ha approvato con voto consultivo unanime la seconda sezione della relazione, riguardante la descrizione dei compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio.

Il consiglio di amministrazione interpreta il risultato in termini di piena adesione degli Azionisti convenuti in assemblea agli esiti pratici della politica di remunerazione di fatto applicata.

## SEZIONE II - SECONDA PARTE

### Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Vengono riportati nel seguito i prospetti riepilogativi dei compensi maturati e corrisposti in favore di amministratori e sindaci nell'esercizio 2020.

Si conferma anche che EMAK, a sensi di legge, nel periodo, non ha qualificato nel proprio organigramma alcun altro dirigente con responsabilità strategiche, oltre ai tre amministratori esecutivi: Fausto Bellamico, Aimone Burani e Luigi Bartoli.

Si conferma infine che EMAK non ha deliberato in favore dei suoi amministratori piani d'incentivazione basati sull'assegnazione di strumenti finanziari.

**Tabelle n. 1 in all. 3A, schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB – delibera 11971 del 14/5/99 = Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nelle tabelle che seguono, si illustrano per ciascuno dei destinatari, i compensi riconosciuti ai diversi titoli, espressi in migliaia di euro.

#### Componenti il Consiglio di Amministrazione

(1)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI(**)	PARTECIPA-ZIONE AGLI UTILI					
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (*)	COMPENSI PER LA PARTECIPA-ZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
<b>BELLAMICO FAUSTO</b>	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO - PRESIDENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				340		210		11		561	/	
Compensi da controllate e collegate				6						6		
<b>Totale</b>				<b>346</b>	<b>0</b>	<b>210</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>567</b>		<b>0</b>

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 340 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 120 MILA AL RUOLO DI A.D. E LEGALE RAPPRESENTANTE; QUANTO A 220 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(\*\*) I COMPENSI SI RIFERISCONO PER EURO 77 MILA SI RIFERISCONO AL BONUS ANNUALE EROGABILE E PER EURO 133 MILA AL BONUS TRIENNALE DIFFERITO ACCANTONATO E NON EROGATO, SOGGETTO A CALCOLO DEFINITIVO A FINE MANDATO

(2)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BURANI AIMONE</b>	CONS. ESECUTIVO E DELEGATO VICE PRESIDENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				276		163		11		450	/	
Compensi da controllate e collegate				5						5		
Totale				281	0	163	0	11	0	455		0

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 276 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 80 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO E LEG. RAPPR.TE; QUANTO A 196 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(\*\*) I COMPENSI SI RIFERISCONO PER EURO 56 MILA SI RIFERISCONO AL BONUS ANNUALE EROGABILE E PER EURO 107 MILA AL BONUS TRIENNALE DIFFERITO ACCANTONATO E NON EROGATO, SOGGETTO A CALCOLO DEFINITIVO A FINE MANDATO

(3)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI LUIGI</b>	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				181		44		9		234	/	
Compensi da controllate e collegate				78		0		0		78		
Totale				259	0	44	0	9	0	312		0

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 181 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 50 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A 131 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(4)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BALDI FRANCESCA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8					25	33	/	/
Compensi da controllate e collegate									23	23		
Totale				8	0	0	0	0	48	56		

(5)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>SPAGGIARI VILMO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
Totale				9	0	0	0	0	0	9		

(6)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>ZABELLI GUERRINO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate				43				3		46		
Totale				51	0	0	0	3	0	54		

(7)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>FERRARI GIULIANO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				8	0	0	0	0	0	8		

(8)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BECCHI PAOLA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				8	0	0	0	0	0	8		

(9)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI ARIELLO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
Totale				9	0	0	0	0	0	9		

(10)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>LANZA ALESSANDRA</b>	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				27						27	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				27	0	0	0	0	0	27		

(11)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>LIVATINO MASSIMO</b>	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				42						42	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				42	0	0	0	0	0	42		

(12)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>IOTTI ELENA</b>	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				28						28	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				28	0	0	0	0	0	28		

(13)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>SALSAPARIGLIA MARZIA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				8	0	0	0	0	0	8		

## Componenti il Collegio Sindacale

(1)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>MONTANARI STEFANO</b>	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				31						31	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				31	0	0	0	0	0	31		

(2)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI GIANLUCA</b>	SINDACO EFFETTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate				27						27		
Totale				48	0	0	0	0	0	48		

(3)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BENASSI FRANCESCA</b>	SINDACO EFFETTIVO	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				21	0	0	0	0	0	21		

(4)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>MESCOLI MARIA CRISTINA</b>	SINDACO SUPPLENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				0						0	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				0	0	0	0	0	0	0		

(5)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>CATTINI FEDERICO</b>	SINDACO SUPPLENTE	2020	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				0						0	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				0	0	0	0	0	0	0		

**Tabelle 3B in all. 3A, Regolamento Emittenti CONSOB – delibera 11971 del 14/5/199 = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi**

Nelle tabelle che seguono, vengono illustrati i compensi incentivanti destinati agli Amministratori esecutivi:

(1)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
BELLAMICO FAUSTO	A.D.		(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	
		MBO annuale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			77		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2020				
Compensi da controllate e collegate									
		triennale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	133	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2020		0	0	
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>77</b>	<b>133</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

\* Valore accantonato e non erogato soggetto a calcolo definitivo a fine mandato

(2)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
BURANI AIMONE	CFO		(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	
		MBO annuale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			56		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2020				
Compensi da controllate e collegate									
		triennale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	107	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2020		0		
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>56</b>	<b>107</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

\* Valore accantonato e non erogato soggetto a calcolo definitivo a fine mandato

(3)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
BARTOLI LUIGI	DIR.GEN.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		MBO annuale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			44		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2020				
Compensi da controllate e collegate									
		triennale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2020	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate							66		
Totale			44	0		0	66	0	

## SEZIONE TERZA

### Schema 7-ter (allegato 3A, delibera Consob 119791 del 14/5/99)

Informazioni sulle partecipazioni detenute nelle Società con azioni quotate e nelle Società da queste controllate, dai Componenti degli Organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai Coniugi non legalmente separati e dai Figli minori, direttamente o per tramite di società controllate, da società fiduciarie, o per interposta persona.

Si riportano le informazioni richieste da Consob, classificate in base alla tabella 1, dello schema 7-ter:

COGNOME E NOME	CARICA	SOC. PART.TA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PREC.TE (2019)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO (2020)	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO (2020)	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2020)
BELLAMICO FAUSTO	PRESIDENTE, A.D.	EMAK S.P.A.	800.000			800.000
BURANI AIMONE	V. PRESIDENTE, CFO	EMAK S.P.A.	30.000			30.000
SLANZI STEFANO	AMM.RE, D.G.	EMAK S.P.A.	0			0
BALDI FRANCESCA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI LUIGI	AMM.RE	EMAK S.P.A.	851.690	142.000		993.690
LIVATINO MASSIMO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
LANZA ALESSANDRA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
IOTTI ELENA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
BECCHI PAOLA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	4.503	5.497		10.000
FERRARI GIULIANO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI ARIELLO*	AMM.RE	EMAK S.P.A.	886.571			886.571
SALSAPARIGLIA MARZIA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	40.000		15.000	25.000
SPAGGIARI VILMO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
ZAMBELLI GUERRINO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
MONTANARI STEFANO	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI GIANLUCA	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
BENASSI FRANCESCA	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
MESCOLI MARIA CRISTINA	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0
CATTINI FEDERICO	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0

\* Partecipazione detenuta direttamente e tramite la società FIBA S.r.l.

Bagnolo in Piano, li 16 marzo 2021

per il Consiglio di amministrazione  
Il Presidente – Fausto Bellamico