

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Esercizio chiuso al 31/12/2021

Relazione approvata il 16 marzo 2022

La presente relazione è disponibile su internet all'indirizzo 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-3.4) Politica in materia di remunerazione con riguardo ai benefici non monetari e informazioni sulle coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie offerte agli amministratori esecutivi.....	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	15
Compensi corrisposti ai Componenti degli organi di amministrazione e di controllo	15
SEZIONE II - SECONDA PARTE.....	19
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.....	19
Tabelle n. 1 in allegato 3A, schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = 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 allegato 3A, Schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi.....	24
SEZIONE TERZA.....	26
Schema 7-ter (allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob)	26

GLOSSARIO

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

Codice di Corporate Governance/Codice: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la 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 2021, 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, in materia di emittenti.

Regolamento Parti Correlate Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12/03/2010, come successivamente modificato ed integrato, in materia di parti correlate.

Relazione sulla remunerazione/Relazione: la presente relazione predisposta a sensi dell'art. 123-ter, TUF, e dell'art. 84-*quater*, Regolamento Emittenti Consob.

Statuto sociale / Statuto: lo statuto di EMAK S.p.A., modificato da ultimo in data 23/04/2013, disponibile sul sito 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. È 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, 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 2022. 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, come da ultimo modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, nonché con riferimenti ai principi e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Nella prima sezione della Relazione vengono inoltre descritte le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della politica presentata.

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 31/12/2021. 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. Illustra, inoltre, come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

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.

Nella Relazione sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, schema 7-ter, del Regolamento Emittenti Consob, le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società 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 il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti Consob.

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 Consob.

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 2022.

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, nella sezione “Investor Relations / Corporate governance / Relazioni sulla Remunerazione”, nonché presso la sede sociale e sul meccanismo di stoccaggio centralizzato “eMarket STORAGE”, gestito da Spafid Connect S.p.A., consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.com. 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. Emittenti Consob]

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione 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, TUF, in senso favorevole o contrario alla politica in materia di remunerazione, rappresentata nella sezione prima della 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 almeno ogni tre anni.

La stessa assemblea esprime inoltre, con cadenza annuale, un voto non vincolante sulla seconda sezione della presente relazione, nella quale 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, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c., 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 [Principio XVII, Codice di Corporate Governance]; 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, TUF.

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 Parti Correlate Consob, 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

[Raccomandazione 16, Codice di Corporate Governance]

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 e del *top management* delle *business unit* di cui il Gruppo si compone, valutandone le finalità, gli strumenti, l'adeguatezza e la coerenza complessiva [Raccomandazioni 25, a) e d), Codice di Corporate Governance];
- 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 [Raccomandazione 25, b), Codice di Corporate Governance];
- 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;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* [Raccomandazione 25, c)];

* * * * *

Il comitato per la remunerazione è formato dagli amministratori indipendenti (e al contempo non esecutivi) attualmente in carica, nelle persone di Massimo Livatino, presidente, Alessandra Lanza ed Elena Iotti, componenti effettive [Raccomandazioni 7 e 26, Codice di Corporate Governance].

Il comitato, nella sua composizione, esprime adeguate competenze in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive, anche in relazione ai compiti ad esso affidati [Raccomandazione 26]. 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 [Raccomandazione 11, Codice di Corporate Governance]. Le riunioni del comitato sono sistematicamente verbalizzate. Una periodica relazione sul lavoro svolto viene sistematicamente sottoposta al *plenum* consiliare, 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 e alle funzioni aziendali necessarie per l'esercizio dei suoi compiti [Raccomandazione 17, Codice di Corporate Governance].

Partecipa sistematicamente di diritto alle riunioni del comitato il presidente del collegio sindacale, ovvero altro sindaco da quest'ultimo di volta in volta designato, al fine di acquisire idonei flussi informativi. Partecipa alle riunioni altresì chiunque, previa informativa al CEO del Gruppo, 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 [Raccomandazione 17, Codice di Corporate Governance].

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 [Raccomandazione 17, Codice di Corporate Governance]. Le determinazioni del comitato aventi ad oggetto i compensi destinati agli amministratori esecutivi si sono svolte in assenza degli interessati; in generale, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione [Raccomandazione 26, Codice di Corporate Governance].

* * * * *

Il comitato per la remunerazione si è riunito quattro volte nel corso dell'esercizio 2021, 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 venti 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	75%
ELENA IOTTI	Membro effettivo	100%

Nel corso dell'esercizio 2021 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*, svolta da consulente esterno, 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 Corporate Governance, 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 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. Nel corso dell'esercizio 2021 il comitato non si è avvalso di tale facoltà.

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 2022. Alla data di approvazione della presente relazione, nell'esercizio 2022 si sono svolte le prime tre 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, verificando la coerenza delle proposte medesime con la politica di remunerazione.

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, Regolamento Emittenti Consob; Principio XVI, Raccomandazione 25, Codice di Corporate Governance]

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. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha esteso il modello di remunerazione incentivante di medio-lungo periodo previsto per gli amministratori esecutivi anche ad alcuni dirigenti di primo livello, pur non depositari di responsabilità strategiche, impegnati in diverse funzioni aziendali. La componente variabile di medio-lungo termine complessiva per tutti i partecipanti rispetta il limite massimo stabilito dall'assemblea per tutto il triennio di mandato in euro 2.400.000.

Nel corso dell'assemblea che da ultimo ha esaminato la politica di EMAK in materia di remunerazione, svoltasi il 29 aprile 2021 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, all'unanimità, si è espressa a favore della politica di remunerazione; 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 data 29 gennaio 2021, in recepimento dei risultati dell'analisi svolta dal consulente indipendente, il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione e favorevole parere del collegio sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., 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 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;
- 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.

In attuazione delle determinazioni assunte dal consiglio di amministrazione, in data 12 maggio 2021 il comitato per la remunerazione ha condiviso con il consiglio i prospetti rappresentativi degli schemi di calcolo dei piani incentivanti triennali in corso, riservati al top management delle singole *business unit*, modificati in recepimento delle indicazioni di rimodulazione dei compensi incentivanti tra breve e medio termine fornite dal consulente Willis Towers Watson.

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

[lettere c), e), i), k), l) dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob; Principio XV, Codice di Corporate Governance]

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, al fine di evitare di generare situazioni di squilibrio ingiustificato, 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, Regolamento Emittenti Consob]

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 [Raccomandazione 27, a), Codice di Corporate Governance];
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili [Raccomandazione 27, b), Codice di Corporate Governance];
- 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 [Raccomandazione 27, c), Codice di Corporate Governance];
- 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 [Raccomandazione 27, d), Codice di Corporate Governance].

Il Gruppo, pur non includendo obiettivi di natura non finanziaria formalizzati nella propria politica di incentivazione variabile, integra nella propria operatività quotidiana il continuo miglioramento su tutti gli aspetti di sostenibilità, a supporto dell'obiettivo di creazione di valore nel medio-lungo termine.

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 [Raccomandazione 27, e), Codice di Corporate Governance]:

- 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, Regolamento Emittenti Consob]

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, Regolamento Emittenti Consob]

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 2021, nonostante il perdurare del periodo emergenziale connesso alla pandemia da 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 2021.

I-3.4) Politica in materia di remunerazione con riguardo ai benefici non monetari e informazioni sulle coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie offerte agli amministratori esecutivi

[lettere “g)” e “n)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob]

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.

È 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, Regolamento Emittenti Consob; Raccomandazione 27, f), Codice di Corporate Governance]

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 tale 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 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 [Raccomandazione 28, Codice di Corporate Governance].

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

[lettera “o)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob; Raccomandazione 29, Codice di Corporate Governance]

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 della loro competenza, professionalità ed 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 corrisposti ai 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*.

Piano incentivante di breve periodo	Bellamico	Burani	Bartoli L.
	<i>Gruppo</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Emak OPE</i>
<i>Perimetro di riferimento</i>			
Fatturato 2020 base	100	100	100
Fatturato 2021 obiettivo	102	102	102
Fatturato 2021 consuntivo	124	124	126
<i>% contribuzione alla componente variabile</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>
EBITDA 2020 base	100	100	100
EBITDA 2021 obiettivo	100	100	124
EBITDA 2021 consuntivo	142	142	204
<i>% contribuzione alla componente variabile</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>
% CCN su fatturato 2020 (base 100)	100	100	100
% CCN su fatturato 2021 obiettivo	99	99	99
% CCN su fatturato 2021 consuntivo	96	96	88
<i>% contribuzione alla componente variabile</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>
Componente variabile consuntivata (€/000)	192	156	130
Piano incentivante di medio-lungo periodo (2019-2021)			
	Bellamico	Burani	Bartoli L.
	<i>Gruppo</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Emak OPE</i>
<i>Perimetro di riferimento</i>			
Valore base al 31/12/2018	100	100	100
Valore al 31/12/2021	178	178	141
Variazione di valore al 31/12/2021	78	78	41
Incentivo di medio-lungo periodo maturato al 31/12/2021 (€/000)	630	508	157

* * * * *

Con riferimento agli amministratori esecutivi, la componente di natura variabile, rispetto al compenso totale equivale per Fausto Bellamico al 53,4%, per Aimone Burani al 53,1%, per Luigi Bartoli al 49%. 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 per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio.

Nel corso dell'esercizio 2021, non sono stati erogati, né sono maturati compensi di alcun genere al richiamato titolo.

* * * * *

II-1.3) Deroche alla politica delle remunerazioni

Nel corso dell'esercizio 2021 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 dell'esercizio 2021 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 di confronto richieste dal par. 1.5. dello schema 7-bis, in allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, utilizzando, conformemente a quanto prescritto dall'art. 2, comma 2, delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, i dati relativi agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019. 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, 2020 e 2021, la componente variabile di medio-lungo maturata nel 2021, a termine del triennio, è stata divisa per tre (pari alla durata del piano incentivante).

		Es. 2019	Es. 2020	Es. 2021
risultati di gruppo (variazione vs anno precedente)	Fatturato		8,3%	25,2%
	EBITDA		20,7%	38,9%
	PFN		-13,9%	14,0%
	CCN		-3,4%	19,6%
risultati Outdoor Power Equipment (variazione vs anno precedente)	Fatturato		7,8%	26,8%
	EBITDA		23,7%	80,0%
	PFN		-63,2%	-37,1%
	CCN		-13,0%	9,4%
remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno [esclusi gli amministratori esecutivi] (variazione vs anno precedente)			0,7%	1,4%
ruolo				
amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	345	351	351
	Variazione su anno precedente		2,0%	-0,1%
	Componente variabile di breve termine maturata	0	77	192
	Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata	210	210	210
	Remunerazione totale	555	638	753
	Variazione su anno precedente		15,1%	18,0%
amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	280	287	287
	Variazione su anno precedente		2,5%	0,1%
	Componente variabile di breve termine maturata	0	56	156
	Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata	169	169	169
	Remunerazione totale	449	512	613
	Variazione su anno precedente		14,0%	19,6%
amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	175	190	189
	Variazione su anno precedente		8,7%	-0,5%
	Componente variabile di breve termine maturata	0	44	130
	Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata	52	52	52
	Remunerazione totale	227	286	371
	Variazione su anno precedente		26,1%	29,7%

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	Es. 2021
LIVATINO MASSIMO	remunerazione totale	indip.te membro dei comitati	37	42	42
	variazione % su anno prec.te			14%	0%
LANZA ALESSANDRA	remunerazione totale	indip.te membro dei comitati	24	27	27
	variazione % su anno prec.te			13%	0%
IOTTI ELENA	remunerazione totale	indip.te membro dei comitati	25	28	28
	variazione % su anno prec.te			12%	0%
BALDI FRANCESCA	remunerazione totale	non esecutivo	25	33	25
	variazione % su anno prec.te			32%	-24%
BARTOLI ARIELLO	remunerazione totale	non esecutivo	7	8	8
	variazione % su anno prec.te			14%	0%
BECCHI PAOLA	remunerazione totale	non esecutivo	7	8	8
	variazione % su anno prec.te			14%	0%
FERRARI GIULIANO	remunerazione totale	non esecutivo	7	8	8
	variazione % su anno prec.te			14%	0
SALSAPARIGLIA MARZIA	remunerazione totale	non esecutivo	7	8	8
	variazione % su anno prec.te			14%	0%
SPAGGIARI VILMO	remunerazione totale	non esecutivo	7	8	8
	variazione % su anno prec.te			14%	0%
ZAMBELLI GUERRINO	remunerazione totale	non esecutivo	7	8	8
	variazione % su anno prec.te			14%	0%
MONTANARI STEFANO	remunerazione	sindaco	21	31	31
	variazione % su anno prec.te			48%	0%
BARTOLI GIANLUCA	remunerazione	sindaco	20	21	21
	variazione % su anno prec.te			5%	0%
BENASSI FRANCESCA	remunerazione	sindaco	21	21	21
	variazione % su anno prec.te			0%	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 2021 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, all'unanimità, si è espressa a favore della politica di remunerazione; ha altresì 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 alla politica di remunerazione presentata e agli esiti pratici della stessa indicati nella Sezione II.

SEZIONE II - SECONDA PARTE

Compensi corrisposti ai 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 2021.

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 allegato 3A, schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = 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) 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					
BELLAMICO FAUSTO	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO - PRESIDENTE	2021	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				340		689		11		1.040	/	
Compensi da controllate e collegate				6						6		
Totale				346	0	689	0	11	0	1.046		0

(*) 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 192 MILA AL BONUS ANNUALE EROGABILE E PER EURO 497 MILA AL BONUS TRIENNALE ACCANTONATO NELL'ANNO

(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					
BURANI AIMONE	CONS. ESECUTIVO E DELEGATO VICE PRESIDENTE	2021	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				276		557		11		844	/	
Compensi da controllate e collegate				5						5		
Totale				281	0	557	0	11	0	849		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. RAPPRETE; QUANTO A 196 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE
(**) I COMPENSI SI RIFERISCONO PER EURO 156 MILA AL BONUS ANNUALE EROGABILE E PER EURO 401 MILA AL BONUS TRIENNALE ACCANTONATO NELL'ANNO

(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					
BARTOLI LUIGI	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2021	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				180		287		9		476	/	
Compensi da controllate e collegate				78		0		0		78		
Totale				258	0	287	0	9	0	554		0

(*) I COMPENSI FISSI DI EURO 180 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 50 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A 130 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(***) I COMPENSI SI RIFERISCONO PER EURO 130 MILA AL BONUS ANNUALE EROGABILE E PER EURO 157 MILA AL BONUS TRIENNALE ACCANTONATO NELL'ANNO

(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					
BALDI FRANCESCA	CONS. NON ESECUTIVO	2021	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8					17	25	/	/
Compensi da controllate e collegate									41	41		
Totale				8	0	0	0	0	58	66		

(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					
SPAGGIARI VILMO	CONS. NON ESECUTIVO	2021	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					
ZAMBELLI GUERRINO	CONS. NON ESECUTIVO	2021	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate				40				3		43		
Totale				48	0	0	0	3	0	51		

(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					
FERRARI GIULIANO	CONS. NON ESECUTIVO	2021	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					
BECCHI PAOLA	CONS. NON ESECUTIVO	2021	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) 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					
BARTOLI ARIELLO	CONS. NON ESECUTIVO	2021	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) 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					
LANZA ALESSANDRA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2021	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) 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					
LIVATINO MASSIMO	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2021	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) 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					
IOTTI ELENA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2021	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) 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					
SALSAPARIGLIA MARZIA	CONS. NON ESECUTIVO	2021	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					
MONTANARI STEFANO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2021	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					
BARTOLI GIANLUCA	SINDACO EFFETTIVO	2021	approvazione bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate				16						16		
Totale				37	0	0	0	0	0	37		

(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					
BENASSI FRANCESCA	SINDACO EFFETTIVO	2021	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					
MESCOLI MARIA CRISTINA	SINDACO SUPPLENTE	2021	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					
CATTINI FEDERICO	SINDACO SUPPLENTE	2021	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 allegato 3A, Schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = 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
			(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	
BELLAMICO FAUSTO	A.D.								
		MBO annuale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			193		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2021				
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			497	0	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2021		133	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			690	0		0	133	0	

* 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
			(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	
BURANI AIMONE	CFO								
		MBO annuale	EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE / EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Compensi nella società che redige il bilancio			156		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2021				
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			401	0	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2021		107		
Compensi da controllate e collegate									
Totale			557	0		0	107	0	

* 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			130		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2021				
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			155	0	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2021	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			285	0		0	0	0	

SEZIONE TERZA

Schema 7-ter (allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob)

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 (2020)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO (2021)	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO (2021)	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2021)
BELLAMICO FAUSTO	PRESIDENTE, AD.	EMAK S.P.A.	800.000			800.000
BURANI AIMONE	V. PRESIDENTE, CFO	EMAK S.P.A.	30.000			30.000
BALDI FRANCESCA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI LUIGI	AMM.RE	EMAK S.P.A.	993.690		83.000	910.690
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.	10.000			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.	25.000		12.500	12.500
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 2022

per il Consiglio di amministrazione
Il Presidente – Fausto Bellamico