

Relazione sulla remunerazione

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

Esercizio chiuso al 31/12/2019

Relazione approvata il 13 marzo 2020

La presente relazione è disponibile su internet all'indirizzo www.emakgroup.it

INDICE]

GLOSSARIO	3
PREMESSA.....	4
SEZIONE PRIMA	5
Politica della Società in materia di remunerazione	5
I-1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni	5
I-1.1) Assemblea.....	5
I-1.2) Consiglio di amministrazione.....	5
I-1.3) Comitato per la remunerazione	6
I-1.4) Collegio sindacale	6
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	7
I-3 Finalità e principi della politica della remunerazione di EMAK.....	8
I-3.1) Criteri di remunerazione degli Amministratori esecutivi	9
I-3.1.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori esecutivi	9
I-3.1.2) Patti di non concorrenza.....	10
I-3.1.3) Criteri di remunerazione relativi ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi.....	10
I-3.2) Politica e criteri di remunerazione degli Amministratori non esecutivi	10
I-3.3) Politica e criteri di remunerazione del Collegio Sindacale	10
SEZIONE SECONDA – Parte Prima.....	11
Compensi dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo	11
II-1 Remunerazione degli Amministratori	11
II-1.1) Remunerazione degli Amministratori esecutivi	11
II-1.1.1) Emolumenti fissi per la carica di amministratore esecutivo e di legale rappresentanza.....	11
II-1.1.2) Emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate;.....	11
II-1.1.3) Emolumenti variabili con finalità incentivante.....	11
II-1.1.4) Benefici non monetari.....	13
II-1.2) Remunerazione degli Amministratori non esecutivi	13
II-2) Remunerazione del collegio sindacale.....	13
Compensi erogati nell'esercizio 2019 dalla società	14
Amministratori.....	14
SEZIONE SECONDA - Parte seconda	15
Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo	15
Tabelle n. 1 in all. 3A, 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.....	15
Tabelle 3B in all. 3A, Regolamento Emittenti CONSOB – delibera 11971 del 14/5/199 = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi.....	22
SEZIONE TERZA.....	24
Schema 7-ter (allegato 3A, delibera Consob 119791 del 14/5/99)	24

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. Si precisa che la rinnovata versione del Codice, pubblicata dal Comitato nel gennaio scorso (2020), troverà applicazione a decorrere dall'esercizio 2021.

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

Consiglio: 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 o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società od il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della Stessa. Sono compresi in questa definizione gli stessi amministratori (esecutivi o meno) della Società [allegato 1, § 2, "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate – Delibera Consob n. 17221 del 12/3/2010"].

Esercizio: l'esercizio sociale 2019, a cui si riferisce la Relazione.

EBITDA: margine 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.

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

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 al nuovo 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 2020. 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.

Posta la natura ora 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.

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 31/12/2019, in cui ha avuto completamento il mandato consiliare 2016-2018. Descrive in altri termini in che modo, la politica di remunerazione precedentemente enunciata, cui l'assemblea ha concorso in precedenza con ruolo consultivo, ha trovato effettiva applicazione.

Su questa parte della relazione, l'assemblea degli azionisti è chiamata ad esprimere un voto favorevole o contrario, non vincolante per la società, pur tuttavia estremamente significativo ed influente sulle 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 13 marzo 2020.

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.

Nel tema della remunerazione, assume un ruolo di particolare incidenza quella destinata agli amministratori esecutivi, tutti depositari di deleghe di gestione:

- Amministratore delegato, nella persona di Fausto Bellamico;
- Chief Financial Officer, nella persona di Aimone Burani;
- Amministratore esecutivo, alla guida della divisione Emak – Outdoor Power Equipment, nella persona di Luigi Bartoli.

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. 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

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 dall'art. 16, comma 3, del vigente statuto sociale.

Oltre a ciò, l'assemblea si esprime con voto vincolante, ex art. 123-ter, comma 3-ter), D.Lgs 58/98, in senso favorevole o contrario alla politica, rappresentata nella sezione prima della presente relazione, adottata dalla Società in materia di remunerazione, con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima.

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 che ne costituiscono parte effettiva, avvalendosi con piena discrezionalità delle indicazioni di riferimento statistico, 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.

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 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 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 necessarie per l'esercizio del suo ruolo.

Partecipa sistematicamente di diritto alle riunioni del comitato una rappresentanza del collegio sindacale. Partecipa alle riunioni altresì chiunque sia stato invitato dal presidente del comitato, in relazione alla discussione su specifici punti all'ordine del giorno. In occasione della discussione sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche o funzioni, il comitato si riunisce in assenza degli interessati. Su invito del presidente pro tempore del comitato, ha sovente partecipato alle riunioni il direttore delle risorse umane del Gruppo, per contribuire, con relazioni e pareri, alla discussione su temi di politica retributiva.

* * * * *

I-1.4) Collegio sindacale

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

A questo scopo partecipa sistematicamente alle riunioni istruttorie di comitato e valuta anticipatamente le proposte sui 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

L'art. 16, comma 3, dello statuto recita: "L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli rivestiti di particolari cariche."

L'assemblea si è avvalsa di tale facoltà da ultimo in data 30/4/2019, in occasione del rinnovo del consiglio di amministrazione, stabilendo 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 seguito di deliberazione consiliare, 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.

Con riguardo ad entrambe le tipologie e ad entrambi i limiti di compenso, il comitato per la remunerazione ha elaborato un articolato di proposte per il consiglio, tenendo conto:

- delle finalità tanto generali quanto specifiche delle diverse tipologie di remunerazione;
- delle indicazioni pervenute dall'assemblea degli azionisti;
- della politica prescelta dal consiglio di amministrazione in tema di obiettivi, di rischi e di sostenibilità, come rappresentata nei piani strategici;
- delle consuetudini in uso presso la Società;
- della personalità degli amministratori esecutivi, del rispettivo profilo professionale, dei suoi valori e dello stile di direzione che caratterizza ciascuno.

Il consiglio di amministrazione ha valutato le proposte del comitato e deliberato, in merito ai compensi fissi spettanti agli amministratori, in data 15/5/2019. La quantificazione dei compensi in favore degli amministratori indipendenti, chiamati a far parte di tutti i comitati consiliari e per questo fortemente impegnati a supporto dell'attività del *plenum*, ha tenuto conto dell'autorevolezza, della professionalità, dell'impegno e del rilevante contributo che gli indipendenti esprimono nel loro ruolo.

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 spettanti agli amministratori esecutivi per il mandato 2019-2021, ispirandosi all'impostazione dei precedenti esercizi, ripetutamente condivisa con l'assemblea dei soci e riferendone i parametri alla realizzazione del piano pluriennale, approvato per il medesimo orizzonte temporale.

* * * * *

Il comitato per la remunerazione si è riunito cinque volte nel corso dell'esercizio 2019, con la partecipazione di tutti i suoi Componenti. Le riunioni, precedute da adeguate consultazioni istruttorie, intercorse anche con le strutture aziendali interessate, sono durate in media un'ora e cinquantacinque minuti.

Nel corso dell'esercizio 2019, il comitato ha esaminato ed approfondito i seguenti temi:

- valutazione delle modalità seguite in sede di quantificazione dei compensi incentivanti, definitivamente maturati sulla base del piano stabilito in vigenza del mandato consiliare giunto a scadenza con l'approvazione del bilancio di esercizio 2018, sotto il profilo della corrispondenza del metodo e del procedimento di calcolo nel rispetto delle determinazioni dell'assemblea degli azionisti e del consiglio di amministrazione;
- 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 e delle *best practices* conosciute;
- valutazione sulla congruità dei compensi riconosciuti al responsabile della funzione di *internal audit*;
- pareri e valutazioni sulla relazione ex art. 123-ter, D.Lgs 58/98, destinata all'assemblea;
- innovazioni normative recate dal D.Lgs 49/2019 e dalle bozze di regolamentazione attuativa secondaria.

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 2019 il comitato si è avvalso di tale facoltà, ottenendo consulenze qualificate da una società specializzata indipendente, utili allo svolgimento del proprio mandato.

Si prevede che il comitato per la remunerazione, in relazione alle funzioni tipiche cui è chiamato, si riunisca almeno quattro volte nel corso del 2020. Alla data di approvazione della presente relazione, nell'esercizio corrente si erano svolte le prime due riunioni programmate.

* * * * *

Il compenso riconosciuto all'organo di controllo viene stabilito direttamente dall'assemblea, contestualmente alla nomina. In previsione del rinnovo delle cariche, avvenuto in data 30/4/2019, il consiglio di amministrazione, assistito dal comitato per la remunerazione, aveva formulato talune indicazioni all'assemblea, in forma di forbice di compensi possibili, suggeriti dagli esiti di un'indagine statistica svolta su un campione rappresentativo di imprese e confortata dal parere del presidente del collegio sindacale uscente.

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

La finalità proposta dal Consiglio di amministrazione di EMAK nella politica 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*, definito dal Comitato per la Corporate Governance e perseguito dal consiglio di amministrazione, quale obiettivo di creare valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder* rilevanti per la sua attività.

Gli 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, realizzato nei segmenti in cui opera il gruppo (outdoor power equipment, pompe, ricambi ed accessori), 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, ma senza prendere a diretto riferimento politiche retributive di specifiche altre società.

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

I-3.1) Criteri di remunerazione degli Amministratori esecutivi

I-3.1.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori esecutivi

I criteri di fondo che concretizzano l'enunciata politica vengono applicati all'orizzonte temporale del mandato consiliare e sono sostanzialmente invariati rispetto a quelli ripetutamente sottoposti all'assemblea nel corso degli esercizi precedenti.

In linea con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance e con le *best practice* vigenti al riguardo, 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 autodisciplina di Borsa Italiana:

- vi è equilibrio tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, prevedendosi un limite minimo e massimo degli incentivi, stabiliti in termini di valore percentuale rispetto alla parte fissa;
- è previsto un limite massimo ai compensi erogabili;
- la componente fissa della remunerazione è adeguata per remunerare l'attività degli amministratori, anche nell'eventualità che le condizioni di riconoscimento delle componenti variabili del compenso non si realizzino;
- gli obiettivi di *performance* cui è legata la componente variabile della remunerazione sono
 - predeterminati,
 - misurabili ed
 - effettivamente correlati alla finalità di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio – lungo periodo, in aderenza ai piani aziendali e tenendo conto, in un'ottica di sostenibilità, delle esigenze dei principali *stakeholders*;
- la corresponsione della componente variabile di medio periodo della remunerazione avviene in tempi ragionevolmente differiti, in correlazione al raggiungimento degli obiettivi di profilo triennale del mandato consiliare, come enunciati nei piani; i compensi di medio termine, infatti, sono determinati in via provvisoria di anno in anno; nel frattempo non vengono erogati e sono sottoposti ad una determinazione finale a conguaglio, sulla base dei risultati complessivi del triennio;
- è stabilito che il premio variabile triennale effettivamente maturato venga liquidato, come avvenuto nel corso dell'esercizio 2019, solo dopo l'*audit* dei risultati finanziari dell'ultimo esercizio del triennio ed a condizione che ogni beneficiario risulti ancora in forza alla società allo spirare del mandato; in caso di dimissioni, pertanto, la componente variabile della remunerazione non viene in assoluto riconosciuta;
- sono stipulate in favore degli amministratori e dirigenti due polizze a copertura del rischio di risarcimento danni dovuti a seguito di comportamenti dolosi o colposi ed a copertura degli oneri di difesa nei procedimenti aventi ad oggetto tali comportamenti.

L'incentivazione a questi obiettivi è riflessa in particolare negli indicatori prescelti per la determinazione della componente variabile della remunerazione. Si tratta dei seguenti:

- tra gli obiettivi finanziari **di breve termine** cui sono legate le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi figurano il fatturato, l'EBITDA ed il capitale circolante;
- tra gli obiettivi finanziari **di medio termine** cui sono legate le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi figura la creazione di valore misurata con riferimento ad un multiplo dell'EBITDA, +/- la posizione finanziaria netta.

Tenuto conto dell'appartenenza di EMAK ad un settore industriale maturo, della personalità dei beneficiari dei piani incentivanti, dell'entità massima dei compensi variabili stabiliti dall'assemblea e dal consiglio di amministrazione, e soprattutto della corresponsione significativamente differita della parte più rilevante di tali compensi, nonché della mancata corresponsione di premi in ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi (*malus*), non sono previsti per gli amministratori esecutivi di EMAK meccanismi di *claw-back*.

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. L'attuale situazione di incertezza indotta dalla crisi epidemiologica in atto da Coronavirus, tuttavia, imporrà appena possibile una riconsiderazione della politica di remunerazione, per tenere conto delle circostanze di natura straordinaria che la comunità internazionale sta attraversando e degli effetti

presumibilmente rilevanti che esse avranno sull'economia di tutte le imprese. Il consiglio di amministrazione si riserva pertanto, presentando l'anno prossimo la relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio in corso, di formulare all'assemblea una nuova impostazione che, ferme restando le finalità di allineamento delle motivazioni del *management* a quelle degli azionisti e degli altri *stakeholders*, possa adeguatamente attagliarsi al mutato contesto economico generale.

Così come concepita, si ritiene che la remunerazione complessivamente riconosciuta agli amministratori esecutivi, contribuisca significativamente e positivamente alla realizzazione della strategia aziendale, focalizzata alla creazione di valore ed all'accorta gestione dei rischi, quali obiettivi di lungo termine di sostenibilità aziendale.

I-3.1.2) Patti di non concorrenza

EMAK non prevede per i propri amministratori esecutivi patti di non concorrenza. Il consiglio di amministrazione, su conforme parere del comitato per la remunerazione, ha infatti ritenuto in linea di principio scarsamente efficaci e tutelanti le previsioni contrattuali che potrebbero essere assunte a tale scopo.

I-3.1.3) Criteri di remunerazione relativi ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi

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-3.2) Politica e criteri di remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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-3.3) 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 SECONDA – Parte Prima

Compensi dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo

II-1 Remunerazione degli Amministratori

Ai sensi dell'art. 16 dello statuto, agli amministratori spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del proprio mandato, un'indennità annuale, determinata dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice Civile.

II-1.1) Remunerazione degli Amministratori esecutivi

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;
- II-1.1.4) benefici non monetari (*fringe benefit*).

* * * * *

Come già precisato, non è prevista alcuna remunerazione incentivante in forma di assegnazione di strumenti finanziari, ovvero parametrata all'andamento della quotazione dei titoli emessi dalla società. Tutti i compensi, tanto fissi quanto variabili, sono corrisposti in denaro.

II-1.1.1) Emolumenti fissi per la carica di amministratore esecutivo e di legale rappresentanza.

Il livello della remunerazione fissa degli amministratori esecutivi è correlato alla loro specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto, alle responsabilità assunte. In tutti i casi è erogato unitariamente ai compensi di lavoro dipendente, svolto con inquadramento dirigenziale.

Rispetto ad un adeguato *benchmark* di riferimento, i livelli retributivi applicati da EMAK si posizionano intorno al primo quartile.

Come già precisato, la componente fissa della retribuzione complessivamente determinata in favore di ciascuno dei consiglieri esecutivi è ritenuta sufficiente anche nell'eventualità in cui la componente variabile non sia erogata, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

II-1.1.2) Emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate:

Per gli amministratori esecutivi la componente fissa della remunerazione nell'esercizio 2019 è comprensiva anche di un compenso per l'attività da essi svolta in qualità di amministratori non esecutivi presso le principali società controllate, salva l'eccezione di Luigi Bartoli, esecutivo in Sabart s.r.l.

II-1.1.3) Emolumenti variabili con finalità incentivante

II-1.1.3.1) Emolumenti variabili con finalità incentivante di breve periodo (MBO)

Gli obiettivi di performance di breve periodo individuati ed applicati dalla Società [MBO] sono legati all'andamento di una serie di indicatori di risultato quali il fatturato, l'EBITDA ed il capitale circolante, e vengono quantificati in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi di *budget*.

Il riconoscimento del premio avviene con periodicità annuale, nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente. Il tetto massimo, teoricamente raggiungibile, a seconda delle diverse posizioni dirigenziali, è attualmente stabilito tra il 28,5% ed il 38,5% della RAL.

II-1.1.3.2) Emolumenti variabili con finalità incentivante di medio periodo

Una seconda tipologia di incentivazione variabile degli amministratori esecutivi agisce su un orizzonte temporale di tre esercizi, in corrispondenza alla durata in carica del consiglio di amministrazione.

La sua quantificazione è parametrata all'incremento di valore conseguito nell'area di responsabilità di rispettiva cura, rilevato al termine del triennio di vigenza nella carica, rispetto a quello di nomina: per Fausto Bellamico e per Aimone Burani il riferimento è all'intero gruppo di società facenti capo ad EMAK; per Luigi Bartoli e per Stefano Slanzi (per quest'ultimo fino al 30 aprile 2019, data di ultimazione del mandato consiliare) è alla *business unit* dedicata all'*Outdoor Power Equipment*, come definita nelle relazioni finanziarie periodiche del Gruppo.

L'indicatore adottato per la quantificazione del valore creato è un multiplo dell'EBITDA relativo al perimetro societario in cui si esercitano le rispettive responsabilità, calcolato al netto della corrispondente posizione finanziaria netta (PFN). Nella quantificazione di EBITDA e di PFN sono previsti correttivi ed aggiustamenti, finalizzati per tener conto degli effetti delle aggregazioni societarie realizzate in corso di mandato, delle distribuzioni di dividendo, delle attività di *buyback* eventualmente svolte e di altri fattori non ricorrenti.

E' stabilito dal consiglio di amministrazione che l'incremento di valore rilevato nel medio periodo con i criteri di cui sopra venga destinato a remunerazione variabile degli amministratori esecutivi, entro il limite massimo del 2% del valore creato. La misura del premio è quantificata in proporzione al livello di raggiungimento degli obiettivi di piano. Sono inoltre previsti due ulteriori limiti assoluti d'importo, rispettivamente legati:

- per ciascun beneficiario alla percentuale di circa il 70% della sua retribuzione complessiva fissa e,
- cumulativamente per tutti gli amministratori esecutivi, all'importo massimo globale, stabilito dall'assemblea.

Il compenso incentivante viene ripartito fra gli amministratori esecutivi, destinatari del piano, secondo una misura percentuale prestabilita dal consiglio di amministrazione, che tiene conto del diverso ruolo di *risk taker* esercitato da ciascuno.

La corresponsione del compenso, qualora spettante, avviene in unica soluzione soltanto al termine del mandato consiliare di riferimento. Il suo riconoscimento è condizionato, per ogni beneficiario, alla sua ininterrotta permanenza nella carica, fino al naturale compimento del mandato. La quota di remunerazione variabile differita riconosciuta agli amministratori esecutivi al termine del mandato consiliare 2016-2018 ha inciso per il 28,23% del compenso totale loro spettante nel triennio.

Si precisa che il modello di remunerazione incentivante sopra descritto è stato tradizionalmente esteso ad alcuni dirigenti di primo livello, pur non depositari di responsabilità strategiche, impegnati in diverse funzioni aziendali, onde riconoscerne il merito e stimolarne la produttività.

Il premio massimo vincibile dai dirigenti partecipanti al piano, pur non appartenenti al consiglio di amministrazione, unitamente al premio massimo vincibile dagli amministratori esecutivi, rispetta comunque tanto il limite massimo di compenso variabile stabilito dall'assemblea per tutto il triennio di mandato in euro 2.400.000, quanto la percentuale massima assegnabile stabilita dal consiglio, pari al 2% della creazione di valore realizzata in corso di mandato.

* * * * *

Il consiglio di amministrazione di EMAK, con l'assistenza del comitato per la remunerazione, ritiene che il modello prescelto per le due tipologie di compenso incentivante destinato agli amministratori esecutivi, come sopra descritto, consenta un'adeguata remunerazione dei risultati raggiunti, ed al contempo fornisca, in un'ottica di medio – lungo periodo, uno stimolo corretto, coerente e proporzionato al loro miglior agire, alla loro sensibilità, al livello di rischio prescelto dalla società in correlazione agli obiettivi aziendali.

Si conferma che i richiamati principi non sono variati rispetto a quelli seguiti negli esercizi precedenti e scaturiscono dal solco della tradizione aziendale. Sono stati fissati nella loro attuale applicazione dal consiglio di amministrazione con delibere del 15/5/2019 e del 9/8/2019.

Nel corso dell'esercizio in chiusura e nei precedenti, a far tempo dall'introduzione dell'obbligo di redigere, pubblicare e sottoporre all'assemblea la relazione sulla remunerazione ex art. 123-ter, TUF, EMAK non ha mai derogato ai criteri di politica retributiva sopra illustrati per i propri amministratori, direttori generali e dirigenti con

responsabilità strategiche. In conformità, ha raccolto il sistematico consenso dell'assemblea su queste materie, nella portata consultiva, che esso rivestiva con la normativa previgente.

II-1.1.4) Benefici non monetari

Gli unici benefici non monetari di cui godono gli amministratori esecutivi sono descritti nel presente paragrafo. Sono di entità relativamente contenuta e consistono in primo luogo nella disponibilità dell'auto aziendale, loro attribuita per l'esercizio delle funzioni dirigenziali svolte presso la Società.

In secondo luogo, la Società ha attivato per 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.

E' 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, di circolazione dei veicoli e di reati ambientali

II-1.2) Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Per gli amministratori non esecutivi, il compenso è stabilito in misura fissa, tenuto conto dell'impegno professionale apportato da ciascuno all'attività consiliare e, laddove ricorra, alla loro partecipazione ai comitati. Il loro compenso non è correlato in alcun modo ai risultati aziendali.

II-2) Remunerazione del collegio sindacale

Come più volte ricordato, il compenso al collegio è stato stabilito direttamente dall'assemblea in sede di nomina in data 30/4/2019.

Al presidente del collegio sono corrisposti annualmente euro 30mila; a ciascuno degli effettivi euro 20mila. Anche in questo caso, i compensi si intendano al netto dei contributi obbligatori per legge, per i quali il percipiente esercita la rivalsa nei confronti della Società.

Compensi erogati nell'esercizio 2019 dalla società

Amministratori

A tutti gli amministratori non depositari di particolari cariche è attribuito un compenso annuo di euro 8.000.

Agli amministratori indipendenti, anche in relazione alla loro partecipazione ai comitati istituiti presso il consiglio di amministrazione, è attribuito un compenso annuo onnicomprensivo fisso di euro 27.000. Per l'amministratore indipendente che presiede i comitati e riveste al contempo il ruolo di *lead independent director*, il compenso onnicomprensivo fisso ammonta ad euro 40.000 annui. I compensi qui indicati, così come quelli di tutto il corrente paragrafo, si intendano al netto dei contributi obbligatori per legge, che non siano stabiliti a carico del percipiente.

Agli amministratori esecutivi sono attribuiti compensi fissi, a remunerazione anche dell'esercizio della legale rappresentanza. Sono stati stabiliti dal consiglio di amministrazione in data 15 maggio 2019 nelle seguenti misure:

- all'amministratore delegato e presidente del consiglio di amministrazione, Fausto Bellamico, è riconosciuto il compenso di euro 120.000 annui;
- al vice presidente e *Chief Financial Officer*, Aimone Burani, è riconosciuto il compenso di euro 80.000 annui;
- al consigliere delegato Luigi Bartoli è riconosciuto il compenso di euro 50.000 annui.

Come già precisato, i riferiti compensi si aggiungono alla retribuzione a ciascuno spettante, in ragione della rispettiva qualità di dirigenti di EMAK.

Nell'esercizio 2019 gli amministratori esecutivi non hanno maturato alcun compenso incentivante né di breve, né di medio periodo da EMAK s.p.a.

Luigi Bartoli ha maturato un incentivo di medio periodo da Sabart s.r.l. nella misura evidenziata in tabella 3-B.

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti spettanti e la quota di essi percepita dai consiglieri di amministrazione nel corso dell'esercizio, secondo i criteri indicati nell'allegato 3A – schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB.

In particolare:

- alla voce "**compensi fissi**" sono indicati:
 - gli emolumenti di competenza ancorché non corrisposti;
 - i gettoni di presenza;
 - i rimborsi spese forfetari;
 - i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, terzo comma, c.c.;
 - gli emolumenti per cariche ricoperte in Società controllate;
 - le retribuzioni da lavoro dipendente;
- nei "**bonus ed altri incentivi**" sono incluse le eventuali quote di retribuzione che maturano una tantum;
- nella colonna "benefici non monetari" sono indicati i fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale);
- negli "**altri compensi**" sono indicati:
 - la quota maturata nell'esercizio delle indennità di fine rapporto di lavoro dipendente;
 - gli altri compensi di lavoro maturati nell'esercizio;
- nella voce "**indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**", quando ricorrenti, sono indicate le indennità maturate, anche se non corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica;
- nella voce "**bonus dell'anno erogabile / erogato**" [in tab. 3B] è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato od erogabile perché non soggetto ad ulteriori condizioni;
- nella voce "**bonus dell'anno - differito**" [in tab. 3B] è indicato il bonus legato ad obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto ad ulteriori condizioni.

SEZIONE SECONDA - Parte seconda

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.

Si conferma anche che EMAK, a sensi di legge, nel corso del 2019, 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, 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) 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	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				341		0		3		344	/	
Compensi da controllate e collegate				6						6		
Totale				347	0	0	0	3	0	350		0

(*) I COMPENSI FISSI DI EURO 341 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 113 MILA AL RUOLO DI A.D. E LEGALE RAPPRESENTANTE; QUANTO A 228 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(2)

(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					
BURANI AIMONE	CONS. ESECUTIVO E DELEGATO VICE PRESIDENTE	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				276		0		3		279	/	0
Compensi da controllate e collegate				5						5		
Totale				281	0	0	0	3	0	284		0

(*) I COMPENSI FISSI DI EURO 276 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 73 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO E LEG. RAPPRE.TE; QUANTO A 203 MILA AL COMPENSO DIRIGENZI

(3)

(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					
SLANZI STEFANO	CONS. ESECUTIVO - DIRETTORE GENERALE	2019	30/04/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				82		0		1		83	/	
Compensi da controllate e collegate				3						3		
Totale				85	0	0	0	1	0	86		0

(*) I COMPENSI FISSI DI EURO 82 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 10 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A 72 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(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					
BARTOLI LUIGI	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				171				3		174	/	
Compensi da controllate e collegate				78		0		0		78		
Totale				249	0	0	0	3	0	252		0

(*) I COMPENSI FISSI DI EURO 171 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 35 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A 136 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(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					
BALDI FRANCESCA	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7					18	25	/	/
Compensi da controllate e collegate									28	28		
Totale				7	0	0	0	0	46	53		

(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					
SPAGGIARI VILMO	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7						7	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
Totale				8	0	0	0	0	0	8		

(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					
ZAMBELLI GUERRINO	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7						7	/	/
Compensi da controllate e collegate				50				3		53		
Totale				57	0	0	0	3	0	60		

(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					
FERRARI GIULIANO	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7						7	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7	0	0	0	0	0	7		

(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					
BECCHI PAOLA	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7						7	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7	0	0	0	0	0	7		

(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					
BARTOLI ARIELLO	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7						7	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
Totale				8	0	0	0	0	0	8		

(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					
LANZA ALESSANDRA	CONSIGLIERE E NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				24						24	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				24	0	0	0	0	0	24		

(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					
LIVATINO MASSIMO	CONSIGLIERE E NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				37						37	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				37	0	0	0	0	0	37		

(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					
IOTTI ELENA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				25						25	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				25	0	0	0	0	0	25		

(14)

(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					
SALSAPARIGLIA MARZIA	CONS. NON ESECUTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				7						7	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7	0	0	0	0	0	7		

Componenti il Collegio Sindacale

(1)

(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					
MONTANARI STEFANO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				21	0	0	0	0	0	21		

(2)

(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					
CASELLI PAOLO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2019	30/04/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				10						10	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				10	0	0	0	0	0	10		

(3)

(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					
BARTOLI GIANLUCA	SINDACO EFFETTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				20						20	/	/
Compensi da controllate e collegate				25						25		
Totale				45	0	0	0	0	0	45		

(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					
BENASSI FRANCESCA	SINDACO EFFETTIVO	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				21	0	0	0	0	0	21		

(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					
MESCOLI MARIA CRISTINA	SINDACO SUPPLENTE	2019	approvazione e bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				0						0	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				0	0	0	0	0	0	0		

(6)

(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	2019	approvazione e 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			0						
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 31/12/2019		0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	0		0	0	0	

(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			0						
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		Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2019		0		
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	0		0	0	0	

(3)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
SLANZI STEFANO	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			0						
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	30/04/2019	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	0		0	0	0	

(4)

(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			0						
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 31/12/2019	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate				65					
Totale			0	65		0	0	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 (2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO (2019)	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO (2019)	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2019)
BELLAMICO FAUSTO	PRESIDENTE, A.D.	EMAK S.P.A.	700.000	100.000		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			851.690
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			4.503
FERRARI GIULIANO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI ARIELLO*	AMM.RE	EMAK S.P.A.	974.833	86.738	175.000	886.571
SALSAPARIGLIA MARZIA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	30.000	10.000		40.000
SPAGGIARI VILMO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
ZAMBELLI GUERRINO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
CASELLI PAOLO	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 FIBAS r.l.

Bagnolo in Piano, li 13 marzo 2020

per il Consiglio di amministrazione
Il Presidente – Fausto Bellamico