

## **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**

(ai sensi dell'art. 123-ter, TUF e dell'art. 84-quater, Regolamento Emittenti CONSOB)

**Relazione approvata il 14 marzo 2024**

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

## INDICE

GLOSSARIO .....	3
PREMESSA.....	4
SEZIONE PRIMA .....	6
Politica della Società in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 .....	6
I-1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, attuazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni .....	6
I-1.1) Assemblea dei soci.....	6
I-1.2) Consiglio di Amministrazione .....	7
I-1.3) Comitato per la Remunerazione: composizione, competenze, modalità di funzionamento e misure volte a evitare e gestire i conflitti d'interesse.....	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 esecutivi.....	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 .....	11
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.....	12
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.....	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 .....	13
SEZIONE II.....	14
Compensi Corrisposti ai Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2023 .....	14
PRIMA PARTE .....	14
SEZIONE II - SECONDA PARTE.....	18
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.....	18
Tabelle 3B in allegato 3A, Schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi.....	23
SEZIONE TERZA .....	24
Schema 7-ter (allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob) .....	24

## GLOSSARIO

**Amministratori esecutivi**: gli amministratori della Società con deleghe gestionali, identificati dal Consiglio di Amministrazione di EMAK in Luigi Bartoli (CEO) e Cristian Becchi (CFO).

**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 ed in vigore dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

**Comitato per la Remunerazione ovvero Comitato ovvero CoRe**: 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.

**Consiglio / Consiglio di Amministrazione**: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**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].

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

**Emittente** ovvero **Società**, ovvero **EMAK**: EMAK S.p.A.

**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](http://www.emakgroup.it).

**TUF** [Testo Unico della Finanza]: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato.

## PREMESSA

L'art. 123-ter TUF prevede che le società con azioni quotate mettano a disposizione del pubblico una "Relazione sulle politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti", con l'obiettivo di assicurare adeguate forme di pubblicità e trasparenza delle politiche retributive adottate dalla Società.

A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. direttiva 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 interessi a 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 ai componenti degli organi di amministrazione 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 2024. Quale parte programmatica, riferita al mandato consiliare in corso (2022-2024), 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. 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, con conseguente obbligo per la Società di attribuire i compensi esclusivamente in conformità alla più recente politica di remunerazione approvata dai suoi soci, la normativa richiede con particolare pregnanza l'individuazione delle eventuali eccezionali cause che possano giustificare scostamenti temporanei dai principi stabiliti e delle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, nonché la specificazione degli elementi della politica a cui si può derogare, 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 Relazione, in recepimento delle richiamate prescrizioni, costituisce la parte consuntiva delle scelte di remunerazione seguite dalla Società. Essa documenta analiticamente i compensi effettivamente corrisposti e comunque riconosciuti ad amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio chiuso al 31/12/2023 dalla Società o da sue controllate o collegate, fornendo altresì rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione. Descrive, inoltre, le modalità in cui la politica in materia di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea ha trovato concreta applicazione nell'esercizio in chiusura, coerentemente ai criteri enunciati. Illustra, infine, come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

L'art. 123-ter, TUF, prevede un maggior coinvolgimento dell'Assemblea degli azionisti anche sulla seconda parte della Relazione, prescrivendo che venga chiamata ad esprimersi sul suo contenuto con un voto non vincolante per la Società, pur tuttavia parimenti significativo ed influente in vista delle scelte future. L'esito del voto è reso disponibile sul sito Internet della società entro cinque giorni dalla data della delibera.

Nella Relazione sono infine indicate 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 è articolata secondo gli schemi 7-*bis* e 7-*ter*, in Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob, nonché con riferimenti ai principi e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

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 14 marzo 2024. 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, ai sensi di legge e di regolamento, nell'attuale struttura dirigenziale di EMAK, altri dirigenti con responsabilità strategiche.

\*\*\*\*\*

La presente Relazione viene resa disponibile nei termini di legge sul sito [www.emakgroup.it](http://www.emakgroup.it), nella sezione "Investor Relations / Corporate governance / Relazioni sulla Remunerazione", nonché presso la sede sociale e sul meccanismo di stoccaggio centralizzato "eMarket STORAGE", gestito da Spafid Connect S.p.A., consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com). Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 1, Regolamento Emittenti Consob, è destinata a rimanere pubblicata sul sito internet dell'emittente per almeno dieci anni; decorso tale termine, i dati personali contenuti nella Sezione II della relazione non saranno più accessibili.

## SEZIONE PRIMA

### Politica della Società in materia di remunerazione per l'esercizio 2024

#### **I-1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, attuazione 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 dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- il Collegio Sindacale.

#### **I-1.1) Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci 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 dello statuto sociale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

L'Assemblea si è avvalsa da ultimo di tale facoltà in data 29/4/2022, in occasione del più recente 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 lordo complessivo dei compensi fissi annui, da suddividersi tra tutti i consiglieri, a cura del Consiglio, in base agli incarichi ricoperti da ciascuno, stabilito in euro 500.000 annui.

Un secondo limite viene applicato al compenso variabile globale con finalità incentivante, complessivo per tutto il triennio di vigenza nella carica, destinato agli Amministratori esecutivi, da assegnare loro, a cura del Consiglio di Amministrazione, in correlazione agli obiettivi di creazione di valore per tutti gli azionisti, in un orizzonte temporale di medio - lungo periodo, stabilito in euro 1.200.000.

\* \* \* \* \*

Ulteriore decisiva funzione rivestita dall'Assemblea è quella di esprimere 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 consultivo sulla seconda sezione della Relazione, nella quale vengono descritti e rappresentati i compensi effettivamente corrisposti al vertice aziendale nel corso dell'esercizio di riferimento.

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 e/o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF.

\* \* \* \* \*

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 annuale dei sindaci effettivi per l'intera durata del mandato, 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, alla competenza ed all'elevata professionalità loro richiesta, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

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

In tema di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità:

- istituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, composto esclusivamente da amministratori non esecutivi ed indipendenti, incaricato delle funzioni di cui *infra*;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione da sottoporre all'Assemblea;
- verifica, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, che la remunerazione concretamente riconosciuta nell'esercizio di riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche sia coerente con la politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- determina la remunerazione degli amministratori, suddividendo il compenso globale stabilito dall'Assemblea tra i singoli consiglieri e fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, previa istruttoria del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- con l'assistenza del Comitato, riconsidera periodicamente l'efficacia e l'appropriatezza della politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti della Società e degli amministratori delegati e dei dirigenti delle controllate italiane di primo livello, nonché le modalità concrete in cui essa si realizza, in funzione della finalità di trattenerli e motivarli alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo ed in un'ottica di sostenibilità;
- è responsabile della corretta attuazione alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea.

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: composizione, competenze, modalità di funzionamento e misure volte a evitare e gestire i conflitti d'interesse.**

Con propria delibera del 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione di Emak ha confermato l'istituzione del Comitato per la Remunerazione, con compiti consultivi e di proposta, al fine di assicurare che le proprie valutazioni e decisioni in materia di compensi riconosciuti ai propri membri, in particolare quelli investiti di particolari cariche, raggiungano il fine di attrarre, trattenerne e motivare al meglio i consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Oltre a quanto sopra indicato, il Comitato per la Remunerazione:

- in collaborazione dialettica con il Consiglio di Amministrazione, formula proposte ed esprime pareri 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;
- in ordine alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi della Società e degli amministratori delegati delle *business unit* di cui il Gruppo si compone, 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;
- formula al Consiglio di Amministrazione pareri ed osservazioni in merito alla remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del responsabile della funzione di *internal audit*, assicurandosi che i relativi meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti loro assegnati, 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* correlati alla componente variabile delle remunerazioni.

Le proposte formulate dal CoRe tengono conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni.

\* \* \* \* \*

Il Comitato per la Remunerazione attualmente in carica è formato dagli amministratori indipendenti e non esecutivi Elena Iotti, Presidente, Silvia Grappi ed Alessandra Lanza, componenti effettive.

Il Comitato, nella sua composizione, esprime competenze e conoscenze in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio, 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, da ultimo aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2022. Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente, ogniqualvolta questi lo ritenga opportuno, o quando ne faccia richiesta il Presidente del Collegio Sindacale. Le riunioni sono sistematicamente verbalizzate a cura del Segretario designato dal Consiglio di Amministrazione. Una periodica relazione sul lavoro svolto viene regolarmente sottoposta al *plenum* consiliare, in occasione della prima riunione utile. Nello svolgimento dei propri compiti, il Comitato si avvale sistematicamente dell'apporto di conoscenze e di competenze della Direzione risorse umane di Emak. 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. In occasione della discussione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi, il Comitato si riunisce in assenza degli interessati.

Partecipa 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.

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

\* \* \* \* \*

Il Comitato per la Remunerazione, si è riunito sei volte nel corso dell'esercizio 2023, 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 cinquantacinque minuti.

NOMINATIVO DI COMPONENTI IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	RUOLO RICOPERTO NELL'ESERCIZIO 2023	PARTECIPAZIONE ALLE ADUNANZE
Elena Iotti	Presidente del Comitato	6/6
Alessandra Lanza	Membro effettivo	5/6
Silvia Grappi	Membro effettivo	6/6

Nel corso dell'esercizio 2023 e successivamente, a riguardo della presente Relazione e dei suoi contenuti, il Comitato ha esaminato ed approfondito i seguenti temi:

- valutazione di adeguatezza dei compensi riconosciuti al responsabile della funzione di *internal audit* in relazione ai compiti, alla professionalità ed alle responsabilità del ruolo e di coerenza rispetto alle politiche aziendali;
- pareri e valutazioni sulla Relazione ex art. 123-ter, TUF, destinata all'Assemblea dei soci;
- valutazione delle modalità di fatto seguite in sede di quantificazione dei compensi incentivanti annuali (MBO) e triennali (LTI) destinati agli amministratori esecutivi della Società e delle singole *business unit* di



- cui il Gruppo si compone, nonché ai loro Dirigenti e Quadri di primo livello, maturati nell'esercizio ovvero nel triennio precedente; valutazione della corrispondenza del metodo e del procedimento di calcolo applicati alle determinazioni dell'Assemblea degli azionisti e del Consiglio di Amministrazione;
- valutazione dei meccanismi di incentivazione degli amministratori esecutivi della Società e delle singole *business unit* di cui il Gruppo si compone, nonché dei loro Dirigenti e Quadri di primo livello, 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;
  - valutazione dei criteri di remunerazione seguiti in favore del *top management* delle diverse *business unit* di cui il Gruppo si compone;
  - 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 e delle *best practices* conosciute;
  - proposte in merito ai compensi massimi complessivi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione delle *business unit* di cui il Gruppo si compone;
  - valutazione della proposta di modifica delle Linee Guida del processo di MBO applicabili alle società del Gruppo.

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 2023 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 2024. Alla data di approvazione della presente Relazione, nell'esercizio 2024 si sono svolte le prime tre riunioni programmate.

#### **I-1.4) Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la politica di remunerazione.

A questo scopo, il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato partecipa di diritto alle riunioni istruttorie del Comitato per la Remunerazione, al fine di consentire all'organo di controllo di valutare 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]

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 29 aprile 2022, a valere su tutto il mandato che terminerà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2024. Nella medesima occasione, l'Assemblea ha stabilito il compenso del Collegio Sindacale 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 2022-2024;
- 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 13/5/2022. In pari data, 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 e ad alcuni dirigenti e quadri di primo livello, pur non depositari di responsabilità strategiche, impegnati in diverse funzioni aziendali. Come illustrato nel prosieguo della relazione, taluni aspetti della remunerazione variabile di breve periodo sono stati da ultimo aggiornati, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, nelle sedute consiliari del 20/12/2023 e del 29/2/2024.

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 1.200.000. Il peso del compenso incentivante di medio-lungo periodo rispetto a quello di breve periodo tiene conto degli esiti dell'analisi svolta dal consulente indipendente Willis Towers Watson - con riferimento al precedente mandato consiliare – per verificare il posizionamento della politica retributiva di Emak rispetto a quella applicata da aziende assimilabili per settore di attività, dimensione e tipologia di *business*.

Nel corso dell'Assemblea che da ultimo ha esaminato la politica di EMAK in materia di remunerazione, svoltasi il 28 aprile 2023 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. La politica di remunerazione è stata approvata dal 92,303% dei partecipanti al voto, mentre il 7,697% ha espresso voto contrario; sulla seconda sezione della Relazione, riguardante la descrizione dei compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio, il 96,405% dei votanti ha espresso voto favorevole ed il 3,595% voto contrario.

### **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]

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 tenendo 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 rispetto a quelli ripetutamente sottoposti all'Assemblea nel corso dell'esercizio precedente; le revisioni concernenti le remunerazioni incentivanti di breve periodo destinate agli amministratori esecutivi sono descritte al paragrafo I-3.2) della presente sezione.

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 esecutivi**

[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 (annuale);
- una componente variabile di medio-lungo periodo (triennale).

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, in quanto:

- una parte significativa della loro remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile è 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;
- sono previsti limiti massimi all’erogazione di componenti variabili;
- gli obiettivi di *performance*, cui è legata l’erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili, legati in parte significativa a un orizzonte di medio-lungo periodo, oltre che coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, ed includono, con riferimento al CEO, anche parametri di carattere non finanziario;
- è previsto un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell’attività d’impresa e con i connessi profili di rischio;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell’amministratore qualora la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo, 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. I temi di sostenibilità vengono quindi considerati all’interno delle strategie del Gruppo, nonché nelle proiezioni economico finanziarie.

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 viene calcolata in via definitiva sui dati consuntivati al termine del triennio. In tale modo, la componente incentivante maturata tiene conto della effettiva creazione di valore generata nell’arco temporale del mandato consiliare;
- la previsione secondo cui le dimissioni ovvero la decadenza dell’amministratore avvengono prima della naturale durata del mandato comportano la revoca del beneficio incentivante pluriennale.

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

- il pagamento differito dei compensi incentivanti al momento in cui i risultati possono considerarsi definitivamente consolidati;
- l’applicazione del conguaglio finale al compenso di medio-lungo 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 e non finanziari di breve termine e di obiettivi finanziari 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.

Gli indicatori prescelti per il riconoscimento e la determinazione della componente variabile della remunerazione sono di seguito illustrati.

- Componente variabile della remunerazione del CEO:
  - **obiettivi finanziari di breve termine (MBO):** raggiungimento di obiettivi di EBITDA IAS *adjusted* e di contenimento del capitale circolante netto, riferibili al Gruppo ed alla capogruppo;
  - **obiettivi non finanziari di breve termine (MBO):** realizzazione di progetti ESG di tipo ambientale riferibili al Gruppo ed alla capogruppo;
  - **obiettivi finanziari di medio-lungo termine (LTI):** creazione di valore generata sulla base del piano triennale di vigenza del mandato consiliare (2022-2024). Il valore di riferimento all'inizio e alla fine del periodo è misurato in termini di multiplo dell'EBITDA +/- la posizione finanziaria netta (*Equity Value*), con relative normalizzazioni per operazioni non ricorrenti e/o straordinarie.
- Componente variabile della remunerazione del CFO:
  - **obiettivi finanziari di breve termine (MBO):** raggiungimento di obiettivi di EBITDA IAS *adjusted*, di contenimento del capitale circolante netto e del peso dell'indebitamento, realizzazione di progetti legati all'ottimizzazione delle operazioni di determinati processi dell'area amministrazione, finanza e controllo, riferibili al Gruppo ed alla capogruppo;
  - **obiettivi finanziari di medio-lungo termine (LTI):** creazione di valore generata sulla base del piano triennale di vigenza del mandato consiliare (2022-2024). Il valore di riferimento all'inizio e alla fine del periodo è misurato in termini di multiplo dell'EBITDA +/- la posizione finanziaria netta (*Equity Value*), 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 Parti Correlate Consob, 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. Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessario derogare la politica di remunerazione come approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2023.

**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**  
[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. 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.

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.

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**

[lettera “m)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob]

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 del rapporto, 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.

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

[lettera “o)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob]

La finalità dei compensi attribuiti agli amministratori non esecutivi è quella di offrire una remunerazione adeguata all’impegno profuso da ciascuno di essi in relazione ai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e nei Comitati consiliari, 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 – recependo la valutazione espressa dal Consiglio di Amministrazione uscente in occasione del rinnovo dell’organo di controllo - ha avvertito l’esigenza di assegnare ai componenti del Collegio Sindacale 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 con caratteristiche dimensionali e settoriali paragonabili a quelle di EMAK.

## SEZIONE II

### Compensi Corrisposti ai Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2023

#### PRIMA PARTE

#### 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 approvati dall'Assemblea, 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 Relazione da ultimo approvata e concorrono alla conseguente ed efficace realizzazione della politica in materia di remunerazione. 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 che le componenti variabili destinate agli amministratori Luigi Bartoli e Cristian Becchi sono quantificate sia sulla base dei risultati di Gruppo (per un peso del 60%) che di quelli del segmento *Outdoor Power Equipment* (per un peso del 40%).

<b>Piano incentivante di breve periodo</b>	<b>Bartoli L.</b>	<b>Becchi C.</b>	<b>Bartoli L.</b>	<b>Becchi C.</b>
<i>Perimetro di riferimento</i>	<i>Emak OPE</i>	<i>emak OPE</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Gruppo</i>
Fatturato 2022 base	100	100	100	100
Fatturato 2023 obiettivo	101	101	101	101
Fatturato 2023 consuntivo	85	85	90	90
% contribuzione alla componente variabile	12%	12%	18%	18%
EBITDA 2022 base	100	100	100	100
EBITDA 2023 obiettivo	114	114	101	101
EBITDA 2023 consuntivo	98	98	88	88
% contribuzione alla componente variabile	20%	20%	30%	30%
% CCN su fatturato 2022 (base 100)	100	100	100	100
% CCN su fatturato 2023 obiettivo	89	89	99	99
% CCN su fatturato 2023 consuntivo	104	104	109	109
% contribuzione alla componente variabile	8%	8%	12%	12%
Componente variabile consuntivata (€/000)	0	0	0	0
<b>Piano incentivante di medio-lungo periodo (2022-2024)</b>	<b>Bartoli L.</b>	<b>Becchi C.</b>	<b>Bartoli L.</b>	<b>Becchi C.</b>
<i>Perimetro di riferimento</i>	<i>Emak OPE</i>	<i>Emak OPE</i>	<i>Gruppo</i>	<i>Gruppo</i>
Valore base al 31/12/2021	100	100	100	100
Valore al 31/12/2023	55	55	72	72
Variazione di valore al 31/12/2023	-45	-45	-28	-28
Incentivo di medio-lungo periodo maturato al 31/12/2023 (€/000)	0	0	0	0

\* \* \* \* \*

Con riferimento agli amministratori esecutivi, la componente di natura variabile consuntivata/accantonata, rispetto al compenso totale equivale sia per Luigi Bartoli che per Cristian Becchi allo 0%. Si precisa che per

quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo eventualmente accantonata si prende in considerazione il valore cumulativo diviso per tre (pari alla durata del piano incentivante).

\* \* \* \* \*

#### **II-1.2) Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio.**

Nel corso dell'esercizio 2023, non sono stati erogati, né sono maturati compensi di alcun genere al richiamato titolo.

\* \* \* \* \*

#### **II-1.3) Deroghe alla politica delle remunerazioni**

Nel corso dell'esercizio 2023 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 2023 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 attualmente in carica;
- 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 all'amministratore Luigi Bartoli per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 sono quantificate sulla base dei risultati del segmento *Outdoor Power Equipment*;
- le componenti variabili destinate agli amministratori Luigi Bartoli e Cristian Becchi per gli esercizi 2022 e 2023 sono quantificate sulla base sia dei risultati di Gruppo che di quelli del segmento *Outdoor Power Equipment*;
- al fine di rendere comparabili le remunerazioni degli esercizi, la componente variabile di medio-lungo periodo maturata nel 2021, a termine del triennio, è stata divisa per tre (pari alla durata del piano incentivante).

		Es. 2019	Es. 2020	Es. 2021	Es. 2022	Es. 2023	
risultati di gruppo (variazione vs anno precedente)	Fatturato		8,3%	25,2%	3,0%	-6,5%	
	EBITDA		20,7%	38,9%	-1,6%	-12,8%	
	PFN		-13,9%	14,0%	22,9%	8,0%	
	CCN		-3,4%	19,6%	25,0%	1,6%	
risultati Outdoor Power Equipment (variazione vs anno precedente)	Fatturato		7,8%	26,8%	-1,7%	-16,2%	
	EBITDA		23,7%	80,0%	-24,4%	-4,6%	
	PFN		-63,2%	-37,1%	214,2%	-47,5%	
	CCN		-13,0%	9,4%	27,6%	-10,4%	
remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno [esclusi gli amministratori esecutivi] (variazione vs anno precedente)			0,7%	1,4%	2,6%	-3,9%	
ruolo							
BARTOLI LUIGI	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	175	190	189	291	370
		Variazione su anno precedente		8,7%	-0,5%	53,9%	27,1%
		Componente variabile di breve termine maturata	0	44	130	9	0
		Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata	52	52	52	0	0
		Remunerazione totale	227	286	371	300	370
		Variazione su anno precedente		26,1%	29,7%	-19,2%	23,3%
BECCHI CRISTIAN	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)				155	190
		Variazione su anno precedente					22,6%
		Componente variabile di breve termine maturata				4	0
		Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata				0	0
		Remunerazione totale	0	0	0	159	190
		Variazione su anno precedente					19,5%

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	Es. 2022	Es. 2023
LIVATINO MASSIMO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	Presidente - non esecutivo	37	42	42	98	125
LANZA ALESSANDRA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	24	27	27	29	30
IOTTI ELENA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	25	28	28	37	42
GRAPPI SILVIA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati				20	30
BALDI FRANCESCA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8	8	10	10
BARTOLI ARIELLO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8	8	9	11
BECCHI PAOLA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8	8	11	10
FERRARI GIULIANO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8	8	11	10
SALSAPARIGLIA MARZIA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8	8	11	10
SPAGGIARI VILMO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	7	8	8	11	11
ZAMBELLI PAOLO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo				7	10
MONTANARI STEFANO	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco	21	31	31	33	34
LABANTI ROBERTA	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco		48%	0%	6%	3%
PASQUETTI LIVIO	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco				15	23
						15	23
							53%

Si precisa che dal 29/4/2022:

- Massimo Livatino ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (sino a tale data aveva ricoperto la carica di Presidente dei Comitati endoconsiliari)
- Elena Iotti ricopre la carica di Presidente dei Comitati endoconsiliari.



## 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 28 aprile 2023 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.

Il 96,405% dei partecipanti al voto ha approvato, con voto consultivo, la seconda sezione della Relazione, riguardante la descrizione dei compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione interpreta il risultato in termini di 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

Vengono riportati nel seguito i prospetti riepilogativi dei compensi maturati e corrisposti in favore di amministratori e sindaci nell'esercizio 2023.

Si conferma anche che EMak, ai sensi di legge, nel periodo, non ha qualificato nel proprio organigramma alcun altro dirigente con responsabilità strategiche oltre agli amministratori.

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					
<b>LIVATINO MASSIMO</b>	CONS. NON ESECUTIVO - PRESIDENTE	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				125				0		125	/	
Compensi da controllate e collegate				0						0		
<b>Totale</b>				<b>125</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>125</b>		<b>0</b>

(2)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI LUIGI</b>	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				364		0		12		376	/	
Compensi da controllate e collegate				6		0		0		6		
<b>Totale</b>				<b>370</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>382</b>		<b>0</b>

(\*\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 364 MILA EROGATI DA EMak SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 150 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A 214 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(\*\*) NON SONO STATI MATURATI COMPENSI VARIABILI DI COMPETENZA 2023

(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					
<b>BECCHI CRISTIAN</b>	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>187</b>		<b>0</b>		<b>10</b>		<b>197</b>	<b>/</b>	
Compensi da controllate e collegate				<b>3</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>3</b>		
Totale				<b>190</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>200</b>		<b>0</b>

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 187 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 50 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A 137 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE  
 (\*\*) NON SONO STATI MATURATI COMPENSI VARIABILI DI COMPETENZA 2023

(4)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BALDI FRANCESCA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>10</b>					<b>30</b>	<b>40</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
Compensi da controllate e collegate				<b>0</b>					<b>40</b>	<b>40</b>		
Totale				<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>80</b>		

(5)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>SPAGGIARI VILMO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>10</b>						<b>10</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
Compensi da controllate e collegate				<b>1</b>						<b>1</b>		
Totale				<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>		

(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					
<b>ZABELLI PAOLO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>10</b>						<b>10</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
Compensi da controllate e collegate				<b>0</b>						<b>0</b>		
Totale				<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>		

(7)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>FERRARI GIULIANO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>10</b>						<b>10</b>	/	/
Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				<b>10</b>	0	0	0	0	0	<b>10</b>		

(8)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BECCHI PAOLA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>10</b>						<b>10</b>	/	/
Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				<b>10</b>	0	0	0	0	0	<b>10</b>		

(9)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI ARIELLO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>10</b>						<b>10</b>	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
<b>Totale</b>				<b>11</b>	0	0	0	0	0	<b>11</b>		

(10)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>LANZA ALESSANDRA</b>	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>30</b>						<b>30</b>	/	/
Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				<b>30</b>	0	0	0	0	0	<b>30</b>		

(11)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>IOTTI ELENA</b>	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				<b>42</b>						<b>42</b>	/	/
Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				<b>42</b>	0	0	0	0	0	<b>42</b>		

(12)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>GRAPPI SILVIA</b>	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30						30	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				30	0	0	0	0	0	30		

(13)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>SALSAPARIGLIA MARZIA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				10						10	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				10	0	0	0	0	0	10		

### 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					
<b>MONTANARI STEFANO</b>	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				34						34	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				34	0	0	0	0	0	34		

(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					
<b>LABANTI ROBERTA</b>	SINDACO EFFETTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				23						23	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				23	0	0	0	0	0	23		

(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					
<b>PASQUETTI LIVIO</b>	SINDACO EFFETTIVO	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				23						23	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				23	0	0	0	0	0	23		

(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
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>RINALDI ROSSANA</b>	SINDACO SUPPLENTE	2023	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				0						0	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				0	0	0	0	0	0	0		

(5)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>LIBERATORE GIOVANNI</b>	SINDACO SUPPLENTE	2023	approvazione bilancio 2024									
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) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS DI ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS
			(A) EROGABILE / EROGATO	(B) DIFFERITO	(C) PERIODO DI DIFFERIMENTO	(A) NON PIU' EROGABILI	(B) EROGABILE / EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
<b>BARTOLI LUIGI</b>	A.D.								
		MBO annuale			Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2023		0		
Compensi nella società che redige il bilancio			0						
Compensi da controllate e collegate			0						
		triennale							
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2023	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	0		0	0	0	

(2)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS DI ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS
			(A) EROGABILE / EROGATO	(B) DIFFERITO	(C) PERIODO DI DIFFERIMENTO	(A) NON PIU' EROGABILI	(B) EROGABILE / EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
<b>BECCHI CRISTIAN</b>	CFO								
		MBO annuale			Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2023		0		
Compensi nella società che redige il bilancio			0						
Compensi da controllate e collegate			0						
		triennale							
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2023	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	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 (2022)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO (2023)	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO (2023)	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2023)
LIVATINO MASSIMO	PRESIDENTE	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI LUIGI	V. PRESIDENTE, AD.	EMAK S.P.A.	910.690			910.690
BECCHI CRISTIAN	CFO	EMAK S.P.A.	0			0
BALDI FRANCESCA	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
GRAPPI SILVIA	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.	970.571			970.571
SALSAPARIGLIA MARZIA**	AMM.RE	EMAK S.P.A.	12.500	12.500		25.000
SPAGGIARI VILMO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	50.000			50.000
ZAMBELLI PAOLO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
MONTANARI STEFANO	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
LABANTI ROBERTA	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
PASQUETTI LIVIO	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
RINALDI ROSSANA	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0
LIBERATORE GIOVANNI	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0

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

\*\*(\*\*) Il consigliere Marzia Salsapariglia è entrata in possesso per successione *mortis causa*

Bagnolo in Piano, li 14 marzo 2024

per il Consiglio di amministrazione di Emak S.p.A.  
 Il Presidente – Massimo Livatino