

## Relazione sulla remunerazione

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

**Esercizio chiuso al 31/12/2017**

**Relazione approvata il 16 marzo 2018**

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

## INDICE

GLOSSARIO .....	3
PREMESSA.....	4
SEZIONE PRIMA .....	5
Politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti degli Organi di amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	5
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni .....	5
1.1) Assemblea.....	5
1.2) Consiglio di amministrazione.....	5
1.3) Comitato per la remunerazione .....	6
1.4) Collegio sindacale .....	7
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
3. Finalità e principi della politica della remunerazione di EMAK.....	8
3.1) Remunerazione degli Amministratori esecutivi .....	8
3.1.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori esecutivi.....	8
3.1.2) Patti di non concorrenza .....	9
3.1.3) Politica di remunerazione relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi .....	9
3.2) Politica di remunerazione degli Amministratori non esecutivi .....	9
4. Remunerazione degli Amministratori .....	10
4.1) Remunerazione degli Amministratori esecutivi .....	10
4.1.1) Emolumenti fissi per la carica di amministratore esecutivo e di legale rappresentanza. ....	10
4.1.2) Emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate;.....	10
4.1.3) Emolumenti variabili con finalità incentivante.....	10
4.1.4) Benefici non monetari.....	11
4.2) Remunerazione degli Amministratori non esecutivi .....	12
SEZIONE SECONDA - Parte prima.....	13
Compensi dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo. ....	13
Amministratori.....	13
Sindaci.....	14
SEZIONE SECONDA - Parte seconda .....	15
Tabelle 1 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., da ultimo aggiornato nel luglio 2015.

**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 2017, a cui si riferisce la Relazione.

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

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

## PREMESSA

Con il D.Lgs 259 del 30/12/2010, è stato introdotto l'obbligo di redazione e pubblicazione di un'apposita relazione che dia conto agli azionisti ed al pubblico sulle politiche di remunerazione seguite da ogni emittente. La presente relazione è chiamata ad assolvere tale adempimento.

La relazione si riferisce all'esercizio chiuso al 31/12/2017, in cui ha avuto confermata attuazione la politica retributiva, rivolta agli amministratori, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, tradizionalmente seguita dalla società ed approvata con voto consultivo dall'assemblea degli azionisti da ultimo in data 28 aprile 2017.

La struttura del 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 presente relazione è stata approvata dal consiglio di amministrazione di EMAK, con il favorevole parere del comitato per la remunerazione, nel corso dell'adunanza del 16 marzo 2018.

In tale occasione, il consiglio ha confermato che le figure dei "dirigenti con responsabilità strategiche" in EMAK coincidono con quelle degli amministratori, con caratterizzazione di particolare pregnanza per gli amministratori esecutivi, tutti depositari di deleghe di gestione, rispettivamente nel ruolo di:

- Amministratore delegato, nella persona di Fausto Bellamico;
- Chief Financial Officer, nella persona di Aimone Burani;
- direttore generale, nella persona di Stefano Slanzi.

Non sono individuati a sensi di legge e di regolamento, nell'attuale struttura dirigenziale di EMAK, altri dirigenti con responsabilità strategiche.

La politica di remunerazione adottata da EMAK viene sottoposta, ex art. 123-ter, comma sesto, TUF, al voto dell'assemblea degli azionisti, convocata ex art. 2364, secondo comma, c.c., per il giorno 27 aprile 2018. Il consiglio di amministrazione attribuisce rilevante importanza alla valutazione, pur non formalmente vincolante, che l'assemblea esprimerà.

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.

Ex art. 84-quater, Regolamento Emittenti Consob, la presente relazione resterà pubblicata sul sito internet per un tempo pari almeno a quello in cui le remunerazioni in linea con la politica in essa descritta saranno attribuite e comunque per non meno di cinque anni.

## SEZIONE PRIMA

### **Politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti degli Organi di amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

#### **1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione 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.

##### **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.

L'assemblea si esprime inoltre con voto consultivo, ex art. 123-ter, comma 6, D.Lgs 58/98, in senso favorevole o contrario alle politiche adottate dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio successivo.

\* \* \* \* \*

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.

##### **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 in appresso;
- definisce, su proposta del comitato per la remunerazione, la politica delle remunerazioni;
- determina, su parere del comitato e sentito il 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 per la remunerazione, riconsidera periodicamente l'efficacia e l'appropriatezza della politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, 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 di medio-lungo periodo;
- con l'assistenza del comitato per la remunerazione, riconsidera periodicamente l'efficacia e l'appropriatezza della politica di remunerazione adottata dalla Società e dal Gruppo;
- approva e sottopone all'assemblea la relazione sulla remunerazione, che rappresenta gli orientamenti prescelti, ex art. 123-ter, D.Lgs 58/98.

### **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 alle finalità stabilite dall'assemblea e dal consiglio stesso ed agli obiettivi effettivamente raggiunti;
- formula al consiglio di amministrazione pareri ed osservazioni sulla politica generale di remunerazione per i diversi livelli operativi della Società e del Gruppo, sentito il parere del comitato risorse umane, collocato in staff all'A.D. della capogruppo.

\* \* \* \* \*

Il comitato per la remunerazione è formato dagli amministratori indipendenti attualmente in carica, nelle persone di Massimo Livatino, presidente del comitato, 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.

L'attività del comitato è disciplinata da un apposito regolamento, approvato nella sua attuale versione dal consiglio di amministrazione in data 13 maggio 2016.

Le riunioni del comitato sono sistematicamente verbalizzate. Una relazione sul lavoro svolto viene periodicamente sottoposta al *plenum* consiliare in occasione della prima riunione utile.

Il comitato dispone di autonomia di spesa di euro 12.000, integrabili a richiesta, ed ha libero accesso a tutte le informazioni necessarie per l'esercizio del suo ruolo.

Partecipa di diritto alle riunioni del comitato una rappresentanza del collegio sindacale: tipicamente il presidente ovvero un altro sindaco da questi designato. Partecipa alle riunioni altresì chiunque sia stato invitato dal presidente, 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 partecipato a talune riunioni una delegazione del "Comitato HR", istituito a livello di Gruppo in ruolo di staff alla direzione *corporate*, per contribuire in senso ampio ai temi di politica retributiva.

\* \* \* \* \*

Il comitato per la remunerazione si è riunito quattro volte nel corso dell'esercizio 2017, con la partecipazione di tutti i suoi Componenti, salva una sola eccezione. Le riunioni, precedute da adeguate consultazioni istruttorie intercorse anche con le strutture aziendali interessate, sono durate in media un'ora e dieci minuti.

Nel corso dell'esercizio 2017, il comitato ha espresso:

- una valutazione positiva sulle modalità seguite in sede di quantificazione dei compensi incentivanti destinati agli amministratori esecutivi in corso di maturazione sulla base del piano incentivante attualmente vigente, sotto il profilo della corrispondenza del metodo e del procedimento di calcolo adottato con le determinazioni dell'assemblea degli azionisti e del consiglio di amministrazione;
- una valutazione di efficacia del meccanismo incentivante, nello spingere gli amministratori esecutivi ad un corretto perseguimento della finalità di creazione di valore per gli azionisti, in un'ottica di medio-lungo periodo e nel quadro del livello di rischio stabilito dal consiglio;
- una favorevole valutazione complessiva delle politiche di remunerazione, alla luce delle indicazioni del Codice di Autodisciplina e delle *best practices* conosciute;
- una 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.

Disponendo di una congrua dotazione annua di spesa, il comitato per la remunerazione ha facoltà di attingervi, per acquisire il parere di consulenti esterni. Nel corso dell'esercizio 2017 il comitato non ha ritenuto necessario esercitare tale facoltà.

Si prevede che il comitato per la remunerazione, in relazione alle funzioni tipiche cui è chiamato, si riunisca due volte nel corso del corrente esercizio 2018. Alla data di approvazione della presente relazione, nel corso del 2018 si era svolta la prima delle riunioni programmate.

#### **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.

## **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 22/4/2016, 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 è avvenuta con 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 22/4/2016, ha stabilito tale limite in euro 350.000 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 22/4/2016, 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 remunerazioni;
- delle indicazioni pervenute dall'assemblea degli azionisti;
- della politica prescelta dal consiglio di amministrazione in tema di obiettivi e di rischi strategici;
- delle consuetudini in uso presso la Società.

Il consiglio di amministrazione ha valutato le proposte del comitato e deliberato, in merito ai compensi fissi spettanti agli amministratori, tenuto conto degli incarichi ricoperti da ciascuno, in data 13/5/2016.

In data 5 agosto 2016, 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 2016-2018, in attuazione degli indirizzi e delle determinazioni dell'assemblea.

Nel corso dell'esercizio in chiusura il consiglio di amministrazione ha confermato i criteri in precedenza stabiliti e di seguito descritti, cui l'assemblea degli azionisti ha espresso più volte valutazione favorevole, proseguendo nella loro coerente e sistematica applicazione.

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.

\* \* \* \* \*

Il compenso riconosciuto all'organo di controllo viene stabilito direttamente dall'assemblea, contestualmente alla nomina. In occasione del rinnovo delle cariche, in data 22/4/2016, il consiglio di amministrazione, assistito dal comitato per la remunerazione, ha formulato talune indicazioni all'assemblea, al fine di agevolare nella determinazione di compensi che siano proporzionati all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto dai sindaci, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali di EMAK. Ha in particolare indicato una forbice di compensi che potevano considerarsi adeguati, in relazione ai parametri sopra richiamati e tenuto conto delle consuetudini espresse dal mercato. L'assemblea ha seguito tali indicazioni, conformando tempestivamente ed efficacemente le proprie prassi a quelle raccomandate dal codice di autodisciplina all'articolo 8.

### **3. Finalità e principi della politica della remunerazione di EMAK**

La finalità perseguita da EMAK nella politica di remunerazione da essa attuata è quella di attrarre, trattenere e motivare il vertice aziendale, in modo tale da allineare i suoi interessi all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio – lungo periodo. I criteri di fondo seguiti nel perseguirla sono invariati rispetto agli esercizi precedenti, allorché si riferì all'assemblea con analogha relazione.

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, ma senza prendere a riferimento politiche retributive di specifiche altre società.

#### **3.1) Remunerazione degli Amministratori esecutivi**

##### **3.1.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori esecutivi**

Si sottolinea che la politica di remunerazione di EMAK nel suo complesso è storicamente rivolta a promuovere la stabilità e la solidità dei risultati, piuttosto che un loro impulso di breve respiro.

Ciò si traduce, nel contesto di mercati maturi, in un approccio gestionale di bassa propensione al rischio e dunque nella ricerca di sviluppo non particolarmente accentuato, ma costante, equilibrato e duraturo.

In conformità e coerente applicazione di questo criterio, 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 di tali finalità 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
  - predeterminabili,
  - misurabili ed
  - effettivamente correlati alla finalità di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio – lungo periodo, in coerenza coi piani aziendali;
- la corresponsione della componente variabile di medio termine della remunerazione avviene in tempi ragionevolmente differiti, in correlazione al raggiungimento degli obiettivi di medio periodo ed alla durata triennale del mandato consiliare; i compensi di medio termine 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 solo dopo l'*audit* dei risultati finanziari approvati dal consiglio ed a condizione che ogni beneficiario risulti ancora in forza alla data di ultimazione del mandato consiliare;
- in caso di dimissioni, la componente variabile della remunerazione non viene in assoluto riconosciuta.

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, della corresponsione significativamente differita della parte più rilevante di tali compensi, 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*.

L'indicatore di risultato attualmente utilizzato nella determinazione dei compensi incentivanti di profilo triennale, riservati agli amministratori esecutivi, è la valorizzazione aziendale al termine del mandato consiliare rispetto a quella rilevata al suo inizio. Tale parametro è ritenuto significativo e correttamente incentivante, in funzione dell'obiettivo di creazione di valore in un orizzonte di medio – lungo periodo. All'andamento di tale indicatore è legata la parte preponderante dei compensi variabili destinati agli amministratori esecutivi.

### **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.

A questo riguardo, il consiglio di amministrazione si riserva di riconsiderare l'impostazione fin qui assunta in sede di eventuale rinnovo del proprio management.

### **3.1.3) Politica di remunerazione relativa 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 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;
- in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro dipendente, che attualmente intercorre con tutti gli amministratori esecutivi, è prevista esclusivamente la liquidazione dell'indennità di fine rapporto (TFR), contrattualmente conseguente al loro inquadramento dirigenziale;
- 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 è stabilito che essi tengano conto in qualche misura dell'eventuale cessazione, naturale od anticipata, del rapporto.

### **3.2) Politica 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. La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente.

#### **4. 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.

##### **4.1) Remunerazione degli Amministratori esecutivi**

La retribuzione complessiva degli amministratori esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- 4.1.1) emolumenti fissi per la carica di amministratore esecutivo e di legale rappresentanza;
- 4.1.2) emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate;
- 4.1.3) emolumenti variabili con finalità incentivante;
- 4.1.4) 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.

##### **4.1.1) 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 a compensi di lavoro dipendente, svolto con inquadramento dirigenziale.

La componente fissa in tal modo complessivamente determinata è ritenuta sufficiente anche nell'eventualità in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

##### **4.1.2) Emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate;**

La componente fissa della remunerazione destinata agli amministratori esecutivi comprende anche un compenso per l'attività da essi svolta in qualità di amministratori non esecutivi, con funzioni di coordinamento, presso le principali società controllate.

##### **4.1.3) Emolumenti variabili con finalità incentivante**

###### **4.1.3.1) 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 35% della RAL.

###### **4.1.3.2) Emolumenti variabili con finalità incentivante di medio periodo**

Una seconda tipologia di incentivazione variabile degli amministratori esecutivi agisce su un orizzonte temporale triennale, 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 iniziale: per Fausto Bellamico e per Aimone Burani il riferimento è all'intero gruppo di società facenti capo ad EMAK; per Stefano Stanzi 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 a tener conto degli effetti delle aggregazioni societarie realizzate in corso di mandato, delle distribuzioni di dividendo, delle attività di *buyback* eventualmente svolte e di tutti i restanti fattori che, sul piano strettamente numerico, si ritiene non intercettino direttamente la qualità manageriale.

E' stabilito 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 e minimo di zero. 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 i tre amministratori 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 2013-2015 ha inciso per il 23,80% del compenso totale loro spettante nel triennio.

Si precisa che il modello di remunerazione incentivante sopra descritto è stato esteso, fin dal precedente mandato consiliare, a quattro 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 in euro 2.400.000, quanto la percentuale massima assegnabile, stabilita dal consiglio, pari al 2%, della creazione di valore realizzabile nel corrente 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 commisurazione del compenso ai 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 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 stabiliti nella loro attuale applicazione dal consiglio di amministrazione con delibere del 13/5/2016 e del 5/8/2016.

#### **4.1.4) 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 di dirigenti della 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.

---

#### **4.2) 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. Il loro compenso non è correlato in alcun modo ai risultati aziendali.

In favore degli amministratori indipendenti di EMAK, che sono componenti dei comitati istituiti presso il consiglio di amministrazione (si veda "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari", redatta da EMAK ex art. 123-bis, D.Lgs 58/98, in [www.emakgroup.it](http://www.emakgroup.it)), è previsto un compenso in misura fissa, per tenere conto dello specifico impegno professionale che il loro ruolo comporta. Detto compenso non è in alcun modo commisurato ai risultati conseguiti dalla Società o dal gruppo ed è quantificato in misura fissa, senza riguardo al numero di riunioni cui ogni amministratore indipendente sia tenuto a vario titolo a partecipare.

## SEZIONE SECONDA - Parte prima

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

#### Amministratori

A tutti gli amministratori non depositari di particolari cariche è attribuito un compenso annuo di euro 5.000.

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 17.000. 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 30.000 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 13 maggio 2016 nelle seguenti misure:

- all'amministratore delegato e presidente del consiglio di amministrazione, Fausto Bellamico, è riconosciuto il compenso di euro 100.000 annui;
- al vice presidente e *Chief Financial Officer*, Aimone Burani, è riconosciuto il compenso di euro 60.000 annui;
- al direttore generale, Stefano Slanzi, è riconosciuto il compenso di euro 30.000 annui.

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

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.

---

## **Sindaci**

Il compenso al collegio è stato stabilito direttamente dall'assemblea in sede di nomina in data 22/4/2016.

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.

## 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 ricorda che la carica di direttore generale è ricoperta da Stefano Slanzi, al contempo amministratore esecutivo.

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

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

### Table 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 in carica al 31/12/2017

(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>BELLAMICO FAUSTO</b>	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO - PRESIDENTE	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				331		6		3		340	/	
Compensi da controllate e collegate				6						6		
Totale				337	0	6	0	3	0	346		0

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 331 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 100 MILA AL RUOLO DI A.D. E LEGALE RAPPRESENTANTE; QUANTO A 231 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE  
(\*\*) MBO ANNO 2017 ANCORA DA LIQUIDARE AL 16/03/2018

(2)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BURANI AIMONE</b>	CONS. ESECUTIVO E DELEGATO VICE PRESIDENTE	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				256		4		3		263	/	127
Compensi da controllate e collegate				6						6		
Totale				262	0	4	0	3	0	269		127

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 256 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 60 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO E LEG. RAPPRESENTANTE; QUANTO A 196 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE  
(\*\*) MBO ANNO 2017 ANCORA DA LIQUIDARE AL 16/03/2018

(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>SLANZI STEFANO</b>	CONS. ESECUTIVO - DIRETTORE GENERALE	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				263				3		266	/	
Compensi da controllate e collegate				5						5		
Totale				268	0	0	0	3	0	271		0

(\*) I COMPENSI FISSI DI EURO 266 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A 30 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO E LEG. RAPPR.TE; QUANTO A 233 MILA AL COMPENSO DIRIGENZI

(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>LIVATINO MASSIMO</b>	CONSIGLIERE E NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				31						31	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				31	0	0	0	0	0	31		

(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>IOTTI ELENA</b>	CONSIGLIERE E NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				18						18	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				18	0	0	0	0	0	18		

(6)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>LANZA ALESSANDRA</b>	CONSIGLIERE E NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				17						17	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				17	0	0	0	0	0	17		

(7)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BALDI FRANCESCA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5					24	29	/	/
Compensi da controllate e collegate									40	40		
Totale				5	0	0	0	0	64	69		

(8)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI LUIGI</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate				195		0		3		198		
Totale				200	0	0	0	3	0	203		0

(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					
<b>BARTOLI ARIELLO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5	0	0	0	0	0	5		

(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					
<b>BECCHI PAOLA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5	0	0	0	0	0	5		

(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					
<b>FERRARI GIULIANO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5	0	0	0	0	0	5		

(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					
<b>SALSAPARIGLIA MARZIA</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5	0	0	0	0	0	5		

(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>SPAGGIARI VILMO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
Totale				6	0	0	0	0	0	6		

(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					
<b>ZABELLI GUERRINO</b>	CONS. NON ESECUTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31-12-2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	/	/
Compensi da controllate e collegate				57				3		60		
Totale				62	0	0	0	3	0	65		

## Componenti il Collegio Sindacale in carica al 31/12/2017

(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>CASELLI PAOLO</b>	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2017	approvaz. bilancio al 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				31						31	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				31	0	0	0	0	0	31		

(2)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BARTOLI GIANLUCA</b>	SINDACO EFFETTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate				31					4	35		
Totale				52	0	0	0	0	4	56		

(3)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>BENASSI FRANCESCA</b>	SINDACO EFFETTIVO	2017	approvaz. bilancio al 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				21						21	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				21	0	0	0	0	0	21		

(4)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
<b>MESCOLI MARIA CRISTINA</b>	SINDACO SUPPLENTE	2017	approvaz. bilancio al 31/12/2018									
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)
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
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI				
<b>CATTINI FEDERICO</b>	SINDACO SUPPLENTE	2017	approvaz. bilancio al 31/12/2018								
Compensi nella società che redige il bilancio				0						0	/
Compensi da controllate e collegate											
Totale				0	0	0	0	0	0	0	

### Table 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			6						
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				37	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2018			215	
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>6</b>	<b>37</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>215</b>	

(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			4						
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				29	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2018			173	
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>4</b>	<b>29</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>173</b>	

(3)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
<b>SLANZI STEFANO</b>	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	Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2018	53		0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	0		53	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 (2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO (2017)	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO (2017)	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2017)
BELLAMICO FAUSTO	PRESIDENTE, A.D.	EMAK S.P.A.	600.000			600.000
BURANI AMONE	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.	771.690			771.690
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.	507.651	220.000		727.651
SALSAPARIGLIA MARZIA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
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

\* Tramite la società FIBA S.r.l.

Bagnolo in Piano, li 16 marzo 2018

per il Consiglio di amministrazione  
 Il Presidente – Fausto Bellamico