

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 13 marzo 2026

La presente Relazione è disponibile su Internet all'indirizzo www.emakgroup.it

INDICE

GLOSSARIO	3
PREMESSA.....	4
SEZIONE I.....	6
Politica della Società in materia di remunerazione per l'esercizio 2026	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.	9
I-3 Finalità e principi della politica della remunerazione di EMAK.....	10
I-3.1) Remunerazione fissa e variabile degli Amministratori esecutivi e del Direttore generale	11
I-3.2) Obiettivi di <i>performance</i> 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 – informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.	12
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 e al Direttore generale	14
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 e del Direttore generale	14
I-3.6) Politica e criteri di remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	14
I-3.7) Politica e criteri di remunerazione del Collegio Sindacale.....	15
SEZIONE II.....	16
Compensi Corrisposti ai Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2025	16
PRIMA PARTE.....	16
SEZIONE II - SECONDA PARTE	21
Tabella 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.	21
Tabella 3B in allegato 3A, Schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi e del Direttore generale	25
SEZIONE III.....	26
Schema 7-ter (allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob).....	26

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/Comitato/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.

Direttore generale: il direttore generale della Società, identificato dal Consiglio di Amministrazione di EMAK in Giovanni Pinzuti.

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/Società/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. disponibile sul sito 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 del TUF dispone che le società con azioni quotate mettano a disposizione del pubblico la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", con l'obiettivo di garantire adeguata pubblicità e trasparenza sulle politiche retributive adottate dalla Società.

A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. direttiva SHRD II) mediante il 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 di remunerazione contribuisce in misura rilevante alla strategia aziendale, nonché al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società. Proprio in considerazione di questa valenza cruciale, 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, è affidata all'Assemblea degli azionisti.

In conformità all' indirizzo legislativo, la **prima sezione** della Relazione ex art. 123-ter, TUF costituisce lo strumento che enuncia i cardini della politica di remunerazione di EMAK, sottoponendoli al vaglio dell'Assemblea, convocata ex art. 2364, secondo comma, c.c. per il 21 aprile 2026. La prima sezione della Relazione propone all'Assemblea la sostanziale conferma della politica di remunerazione tradizionalmente adottata dalla Società, motivandola in virtù della sua adeguatezza rispetto alle finalità sottostanti di seguito illustrate. Inoltre, essa descrive le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della politica presentata.

Data 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 soci, la normativa richiede di specificare gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'art. 123-ter, comma 3, del TUF, è possibile derogare temporaneamente, nonché le condizioni procedurali in base alle quali tale deroga può essere applicata, fermo il rispetto di quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob, . 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 conformità alle richiamate prescrizioni, costituisce la parte consuntiva delle scelte di remunerazione adottate 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 31/12/2025, sia dalla Società che da sue controllate o collegate, fornendo altresì rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione. Inoltre, descrive le modalità di concreta applicazione della politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea nell'esercizio in chiusura, coerentemente ai criteri enunciati. Infine, evidenzia in che modo la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

L'art. 123-ter del TUF prevede un maggior coinvolgimento dell'Assemblea degli azionisti anche sulla seconda sezione della Relazione, disponendo che essa venga chiamata ad esprimersi sul suo contenuto con un voto non vincolante per la Società, pur tuttavia 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 13 marzo 2026. In tale occasione, il Consiglio ha confermato che le figure dei "**dirigenti con responsabilità strategiche**" in EMAK coincidono con quelle degli

amministratori e del Direttore generale. 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, 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. 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 I

Politica della Società in materia di remunerazione per l'esercizio 2026

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, Regolamento Emittenti Consob]

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione, attuazione 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 investiti di particolari cariche, esercitando la facoltà prevista dall'art. 16 dello statuto sociale, in conformità con quanto disposto dall'art. 2389, ultimo comma, c.c.

L'Assemblea si è avvalsa da ultimo di tale facoltà il 29/4/2025, in occasione del più recente rinnovo del Consiglio di Amministrazione, stabilendo due importi complessivi massimi entro i quali il Consiglio di Amministrazione attribuisce il compenso ai singoli consiglieri. La determinazione dei limiti ha effetto su tutti e tre gli esercizi di permanenza nella carica dell'Organo amministrativo nominato in quell'adunanza.

Il primo limite riguarda l'importo lordo complessivo dei compensi fissi annui, stabilito in euro 500.000 annui, da suddividersi tra tutti i consiglieri, a cura del Consiglio, in base agli incarichi ricoperti da ciascuno.

Il secondo limite, stabilito in complessivi euro 1.200.000 per tutto il triennio di mandato, riguarda il compenso variabile globale con finalità incentivante destinato agli amministratori esecutivi. Tale compenso viene assegnato dal Consiglio di Amministrazione in correlazione al raggiungimento di obiettivi di creazione di valore per tutti gli azionisti, in un orizzonte temporale di medio - lungo periodo.

* * * * *

Ulteriore funzione di primaria importanza attribuita all'Assemblea è l'espressione un voto vincolante, ex art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, in merito alla politica in materia di remunerazione rappresentata nella prima sezione della Relazione. Il vaglio assembleare sulla proposta del Consiglio avviene con una cadenza coerente con la durata della politica definita, ovvero in occasione di modifiche della politica medesima, e, comunque, almeno ogni tre anni.

L'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.

Ad oggi, l'Assemblea di EMAK non ha mai deliberato piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e/o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

* * * * *

L'Assemblea dei soci provvede, con la periodicità prevista dalla legge, alla nomina dell'organo di controllo e, contestualmente, determina, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c., il compenso annuale dei sindaci effettivi per l'intera durata del mandato. A tal fine, l'Assemblea può tener conto 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 materia 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, al Direttore generale 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;
- fissa gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e del Direttore generale, previa istruttoria del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- rivaluta periodicamente, con l'assistenza del Comitato, l'efficacia e l'appropriatezza della politica di remunerazione degli amministratori delegati e dei dirigenti di primo livello della Società e delle controllate italiane, nonché le modalità concrete in cui essa si realizza, in funzione della finalità di trattenere e motivare tali figure nella 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 delibera del 29/4/2025 il neominato Consiglio di Amministrazione di Emak ha confermato l'istituzione del Comitato per la Remunerazione, con funzioni consultive e propositive, al fine di garantire che le valutazioni e le decisioni in materia di compensi riconosciuti ai propri membri, in particolare a quelli investiti di particolari cariche, siano orientate ad attrarre, trattenere 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;
- valuta le finalità, gli strumenti, l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica retributiva;
- 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 e Valeria Venturelli, componenti effettive.

Il Comitato, nella sua attuale composizione, possiede competenze e conoscenze in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive, ritenute adeguate dal Consiglio, anche in relazione ai compiti assegnatili. Fornisce, inoltre, un contributo di notevole rilievo alle determinazioni del Consiglio, 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 15/5/2025. 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, tenuto conto anche delle sedute antecedenti all'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, si è riunito quattro volte nel corso dell'esercizio 2025, 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 quarantadue minuti.

NOMINATIVO DI COMPONENTI IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	RUOLO RICOPERTO NELL'ESERCIZIO 2024	PARTECIPAZIONE ALLE ADUNANZE
Elena Iotti	Presidente del Comitato	4/4
Alessandra Lanza	Membro effettivo sino al 29/4/25	2/3
Silvia Grappi	Membro effettivo	4/4
Valeria Venturelli	Membro effettivo dal 29/4/2025	1/1

Nel corso dell'esercizio 2025 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, e 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;
- proposte al Consiglio di Amministrazione in tema di compensi spettanti ai componenti del Consiglio e dell'Organismo di Vigilanza.
- 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.

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 2025 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 quattro volte nel corso del 2026. Alla data di approvazione della presente Relazione, si sono svolte le prime tre riunioni programmate per l'esercizio 2026.

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 verrà chiamato a deliberare.

I-2 Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica in materia di remunerazione

[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, deliberato dall'Assemblea degli azionisti il 29/4/2025, con efficacia per l'intera durata del mandato che terminerà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2027. Nella medesima occasione, l'Assemblea ha inoltre stabilito il compenso del Collegio Sindacale, con votazione unanime.

Nel rispetto dei limiti di compenso stabiliti dall'Assemblea e dei principi e dei criteri fissati dal Consiglio di Amministrazione uscente, il Comitato per la Remunerazione ha successivamente elaborato un articolato di proposte riguardante:

- la ripartizione tra i consiglieri dei compensi fissi;
- l'attribuzione agli amministratori esecutivi, al Direttore generale ed al Dirigente preposto dei compensi variabili di medio-lungo periodo.

Tali proposte sono quindi state sottoposte 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, nonché del 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 2025-2027;
- delle consuetudini in uso presso la Società;

- della personalità degli amministratori esecutivi e del Direttore generale, del rispettivo profilo professionale, dei valori e dello stile di direzione che caratterizza ciascuno.

Il Consiglio di Amministrazione, valutate le proposte del Comitato, ha deliberato in merito alla ripartizione dei compensi fissi spettanti agli amministratori per l'intero mandato consiliare nella seduta del 15/5/2025. 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 di medio-lungo periodo destinati agli amministratori esecutivi, al Direttore generale e al dirigente preposto. Gli obiettivi a cui è correlata l'erogazione della componente variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi vengono assegnati, all'inizio dell'esercizio, dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione.

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 da primario consulente indipendente 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*.

Prima dell'Assemblea che da ultimo ha esaminato la politica di EMAK in materia di remunerazione, svoltasi il 29 aprile 2025 con l'intervento del solo rappresentante designato, 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 95,7072% dei partecipanti al voto, il 4,2928% ha espresso voto contrario; sulla seconda sezione della Relazione, riguardante la descrizione dei compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio 2024, il 95,7072% dei votanti ha espresso voto favorevole, mentre il 4,2928% voto contrario.

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

[lettere c), e), i), 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*, definito 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, tradizionalmente affidati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione e da questo condivisi, mirano a garantire uno sviluppo equilibrato, duraturo e costante, perseguito nel pieno rispetto dei principi etici che hanno da sempre ispirato l'azione della Società. Tale sviluppo si realizza nei segmenti in cui opera il Gruppo, con un'attenzione costante all'evoluzione delle tecnologie, dei prodotti, delle metodiche industriali, delle prassi distributive, in un contesto di piena globalizzazione.

L'attenzione è prevalentemente focalizzata su un incremento costante ed equilibrato dei risultati, in un ambiente dinamico e fortemente competitivo, 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 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 ha adottato un approccio volto ad evitare situazioni di squilibrio ingiustificato. A tale scopo, la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro della generalità dei propri dipendenti, stabilendo, con deliberazione dell'Assemblea, un limite massimo, sia al compenso fisso che al compenso 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 e del Direttore generale

[lettere “f)”, “k)” dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob]

Tra i dirigenti con responsabilità strategiche, EMAK prevede l’attribuzione di componenti variabili della remunerazione esclusivamente agli amministratori esecutivi ed al Direttore generale. In linea con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, le *best practice* di settore vigenti e sulla base di un’analisi di *benchmark*, la remunerazione degli amministratori esecutivi e del Direttore generale si articola nelle seguenti componenti:

- una componente fissa (riconosciuta in forma composita per gli amministratori esecutivi, in quanto comprendente sia la retribuzione dirigenziale che l’indennità di carica);
- una componente variabile di breve periodo (annuale - MBO), legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- una componente variabile di medio-lungo periodo (triennale - LTI), strutturata per incentivare il conseguimento di risultati sostenibili e la creazione di valore nel tempo.

I criteri individuati per un coerente e ragionevole perseguimento della finalità di corretta incentivazione degli amministratori esecutivi e del Direttore generale sono allineati con quelli indicati dal Codice di Corporate Governance.

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della loro remunerazione 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. La parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione degli interessati; al contempo, la componente fissa appare sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori e del Direttore generale anche qualora la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

A tale riguardo, con riferimento al presente mandato consiliare, si indicano di seguito i pesi delle distinte componenti delle remunerazioni del CEO, del CFO e del Direttore Generale, in ipotesi di erogazione degli incentivi variabili nelle misure massime preventivamente fissate dal Consiglio di Amministrazione:

- **Remunerazione del CEO:**
 - **Remunerazione fissa:** rappresenta il 65,2% della remunerazione complessiva annua.
 - **Remunerazione variabile di breve termine (MBO):** rappresenta il 17,4% della remunerazione complessiva annua.
 - **Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI), rapportata su base annua:** rappresenta il 17,4% della remunerazione complessiva annua.
- **Remunerazione del CFO:**
 - **Remunerazione fissa:** rappresenta il 68,5% della remunerazione complessiva annua.
 - **Remunerazione variabile di breve termine (MBO):** rappresenta il 14,0% della remunerazione complessiva annua.
 - **Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI), rapportata su base annua:** rappresenta il 17,5% della remunerazione complessiva annua.
- **Remunerazione del Direttore Generale:**
 - **Remunerazione fissa:** rappresenta il 70% della remunerazione complessiva annua.
 - **Remunerazione variabile di breve termine (MBO):** rappresenta il 14% della remunerazione complessiva annua.
 - **Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI), rapportata su base annua:** rappresenta il 16% della remunerazione complessiva annua.

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. In particolare, la remunerazione incentivante di medio-lungo periodo di EMAK prevede due meccanismi di genere “*malus*”, quali correzioni *ex post* dei compensi in precedenza accantonati:

- 1) la soggezione degli incentivi annuali accantonati negli esercizi di vigenza del piano triennale ad un conguaglio finale, in occasione della scadenza del piano, 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 di riferimento;
- 2) la revoca del beneficio incentivante pluriennale in caso di cessazione del rapporto ovvero decadenza dell’amministratore prima della naturale scadenza del mandato.

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 – informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.

[lettere "h", "i" e "j") dello schema 7-bis, in Allegato 3A, Regolamento Emittenti Consob]

Consapevoli del proprio ruolo all'interno del contesto socio-economico in cui operano, il Gruppo ed il suo *management* integrano nella propria strategia una visione sostenibile, bilanciando il successo economico-finanziario con la sostenibilità economica, sociale e ambientale. Il miglioramento continuo in questi ambiti rappresenta un elemento chiave dell'operatività quotidiana, contribuendo alla creazione di valore nel medio-lungo termine. I temi di sostenibilità sono quindi parti integranti delle strategie del Gruppo e vengono pertanto considerati anche nelle proiezioni economico finanziarie.

In quest'ottica, le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi e del Direttore generale sono collegate al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, preordinati ad incentivare una gestione orientata alla crescita sostenibile del Gruppo e della Società e alla creazione di valore nel medio-lungo periodo. Tali obiettivi, definiti in coerenza con la strategia aziendale, includono anche parametri non finanziari con riguardo alla componente variabile di breve periodo del CEO e del Direttore Generale, riflettendo l'impegno della Società nel perseguire una crescita che non si limiti esclusivamente alla redditività per gli azionisti, ma che generi benefici concreti per tutti gli stakeholder.

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.

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

Componente variabile della remunerazione del CEO

- **MBO (annuale)**

Il piano di MBO prevede che il 60% del bonus complessivo sia correlato ad obiettivi finanziari generali determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del budget (di cui il 70% legati ai risultati di Gruppo e il 30% ai risultati di Emak OPE), mentre che il 40% sia legato ad obiettivi di area non finanziari.

È operativa una chiave di accesso al programma MBO correlata al raggiungimento di almeno l'80% dell'Ebitda previsto a budget per l'anno in corso. Nel caso di raggiungimento di uno o più degli obiettivi specifici / di area, potrà essere comunque erogato il 40% del premio maturato rispetto all'obiettivo raggiunto anche nel caso in cui non sia oltrepassata la chiave di accesso.

- **Obiettivi finanziari di carattere generale (peso 60%):**
 - Fatturato riferibile al Gruppo (peso 21%)
 - PFN riferibile al Gruppo (peso 21%)
 - EBITDA riferibile ad EMAK OPE (peso 9%)
 - Contenimento del capitale circolante netto riferibile ad EMAK OPE (peso 9%)
- **Obiettivi non finanziari di area (peso 40%):**
 - realizzazione di progetti ESG riferibili al Gruppo ed alla capogruppo.

- **LTI (triennale)**

Il bonus è correlato alla creazione di valore generata sulla base del piano triennale di vigenza del mandato consiliare.

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. Il bonus erogato è il minore fra il valore creato e l'ammontare massimo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del mandato consiliare e nel rispetto dei limiti stabiliti dall'Assemblea dei Soci.

Componente variabile della remunerazione del CFO

- **MBO (annuale)**

Il piano di MBO prevede che il 60% del bonus complessivo sia correlato ad obiettivi finanziari generali determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del budget (di cui il 70% legati ai risultati di Gruppo e il 30% ai risultati di Emak OPE), mentre che il 40% sia legato ad obiettivi specifici / di area.

È operativa una chiave di accesso al programma MBO correlata al raggiungimento di almeno l'80% dell'Ebitda previsto a budget per l'anno in corso. Nel caso di raggiungimento di uno o più degli obiettivi di area, potrà essere comunque erogato il 40% del premio maturato rispetto all'obiettivo raggiunto anche nel caso in cui non sia oltrepassata la chiave di accesso,

- **Obiettivi finanziari di carattere generale (peso 60%):**

- Fatturato riferibile al Gruppo (peso 21%)
- PFN riferibile al Gruppo (peso 21%)
- EBITDA riferibile ad EMAK OPE (peso 9%)
- Contenimento del capitale circolante netto riferibile ad EMAK OPE (peso 9%)

- **Obiettivi finanziari di area (peso 40%):**

- realizzazione di progetti legati all'ottimizzazione delle operazioni di determinati processi dell'area amministrazione, finanza e controllo, riferibili al Gruppo ed alla capogruppo.

- **LTI (triennale)**

Il bonus è correlato alla creazione di valore generata sulla base del piano triennale di vigenza del mandato consiliare.

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. Il bonus erogato è il minore fra il valore creato e l'ammontare massimo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del mandato consiliare e nel rispetto dei limiti stabiliti dall'Assemblea dei Soci.

Componente variabile della remunerazione del Direttore generale

- **MBO (annuale)**

Il piano di MBO prevede che il 60% del bonus complessivo sia correlato ad obiettivi finanziari generali determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del budget (di cui l'80% legati ai risultati di Emak OPE ed il 20% ai risultati di Gruppo), mentre che il 40% sia legato ad obiettivi specifici / di area.

È operativa una chiave di accesso al programma MBO correlata al raggiungimento di almeno l'80% dell'Ebitda previsto a budget per l'anno in corso. Nel caso di raggiungimento di uno o più degli obiettivi di area, potrà essere comunque erogato il 40% del premio maturato rispetto all'obiettivo raggiunto anche nel caso in cui non sia oltrepassata la chiave di accesso,

- **Obiettivi finanziari di carattere generale (peso 60%):**

- EBITDA riferibile ad EMAK OPE (peso 24%)
- Contenimento del capitale circolante netto riferibile ad EMAK OPE (peso 24%)
- Fatturato riferibile al Gruppo (peso 6%)
- PFN riferibile al Gruppo (peso 6%)

- **Obiettivi finanziari di area (peso 40%):**

- realizzazione di progetti ESG riferibili alla capogruppo.

- **LTI (triennale)**

Il bonus è correlato alla creazione di valore generata sulla base del piano triennale di vigenza del mandato consiliare.

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. Il bonus erogato è il minore fra il valore creato e l'ammontare massimo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del mandato consiliare e nel rispetto dei limiti stabiliti dall'Assemblea dei Soci.

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 e del Direttore Generale, 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 29 aprile 2025.

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 e al Direttore generale

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

La componente di benefit riservata agli amministratori esecutivi e al Direttore Generale 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 motivo, le utilità concesse sono di entità modesta, come verrà documentato nella seconda sezione del presente documento, e comprendono utilità essenziali legate alle esigenze operative del ruolo (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 e del Direttore generale

[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, ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro del Direttore generale:

- 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

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 2025

PRIMA PARTE

II-1.1) Voci che compongono la remunerazione degli amministratori esecutivi e del Direttore generale

La retribuzione complessiva degli amministratori esecutivi e del Direttore generale, finalizzata a dare concretezza alle finalità ed ai criteri approvati dall'Assemblea, si compone dei seguenti elementi:

- per gli amministratori esecutivi:
 - a) emolumenti fissi per la carica di amministratore esecutivo e di legale rappresentanza;
 - b) emolumenti fissi per la carica di amministratore non esecutivo presso Società controllate;
 - c) emolumenti variabili con finalità incentivante;
- per il Direttore generale:
 - a) emolumenti fissi;
 - b) emolumenti variabili con finalità incentivante;

La strutturazione, la modulazione ed il complessivo concorso dei diversi elementi della retribuzione sono conformi ai criteri enunciati nella prima parte della Relazione 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 ed al Direttore generale, si rappresentano nella tabella che segue la correlazione tra gli obiettivi raggiunti e quelli 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 sono quantificate sia sulla base dei risultati di Gruppo che di quelli del segmento *Outdoor Power Equipment*, nella misura di seguito indicata.

PIANO INCENTIVANTE DI BREVE PERIODO

Obiettivi finanziari di carattere generale	60%	60%	60%
	Bartoli	Becchi	Pinzuti
Fatturato riferibile al Gruppo			
<i>Fatturato 2024 base</i>	100	100	100
<i>Fatturato 2025 obiettivo</i>	104	104	104
<i>Fatturato 2025 consuntivo</i>	102	102	102
<i>Contribuzione alla componente variabile di breve periodo</i>	21%	21%	6%
PFN riferibile al Gruppo			
<i>PFN 2024 base</i>	100	100	100
<i>PFN 2025 obiettivo</i>	84	84	84
<i>PFN 2025 consuntivo</i>	90	90	90
<i>Contribuzione alla componente variabile di breve periodo</i>	21%	21%	6%
EBITDA riferibile ad Emak OPE			
<i>EBITDA 2024 base</i>	100	100	100
<i>EBITDA 2025 obiettivo</i>	115	115	115
<i>EBITDA 2025 consuntivo</i>	108	108	108
<i>Contribuzione alla componente variabile di breve periodo</i>	9%	9%	24%
Contenimento del capitale circolante netto riferibile ad Emak OPE			
<i>% CCN su fatturato 2024 (base 100)</i>	100	100	100
<i>% CCN su fatturato 2025 obiettivo</i>	90	90	90
<i>% CCN su fatturato 2025 consuntivo</i>	93	93	93
<i>Contribuzione alla componente variabile di breve periodo</i>	9%	9%	24%
Obiettivi specifici	40%	40%	40%
	Bartoli	Becchi	Pinzuti
<i>Obiettivo</i>	100%	100%	100%
<i>Consuntivo</i>	63%	100%	100%
Componente variabile di breve periodo consuntivata (€/000)	59	30	27

PIANO INCENTIVANTE DI MEDIO-LUNGO PERIODO

Piano incentivante di medio-lungo termine (2025-2027)	Bartoli	Becchi	Pinzuti
Emak OPE			
Valore base al 31/12/2024	100	100	100
Valore al 31/12/2025	117	117	117
Variazione di valore 31/12/2024-31/12/2025	17	17	17
Gruppo			
Valore base al 31/12/2024	100	100	
Valore al 31/12/2025	132	132	
Variazione di valore 31/12/2024-31/12/2025	32	32	
Incentivo di medio-lungo termine accantonato al 31/12/2025 (€/000)	66	33	21

* * * * *

Con riferimento agli amministratori esecutivi ed al Direttore generale, la componente di natura variabile consuntivata/accantonata, rispetto al compenso totale equivale al 24,7% per Bartoli, 24,4% per Becchi e 22,5% per Pinzuti 22,5%. 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 2025, non sono stati erogati, né sono maturati compensi di alcun genere al richiamato titolo.

* * * * *

II-1.3) Deroche alla politica delle remunerazioni

Nel corso dell'esercizio 2025 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 2025 non ha trovato applicazione sulla componente variabile di medio-lungo termine il meccanismo di *malus* previsto dalla politica di remunerazione.

* * * * *

II-1.5) Variazioni intervenute negli esercizi a decorrere dal 1° gennaio 2021

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, relative agli ultimi cinque esercizi. Nello specifico viene riportata la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno degli amministratori esecutivi attualmente in carica e del Direttore generale;
- 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 e dal Direttore Generale.

Si precisa quanto segue:

- dal 29/4/2022 Luigi Bartoli ricopre la carica di CEO, con competenza all'amministrazione dell'intero Gruppo e della divisione operativa *Outdoor Power Equipment* di EMAK S.p.A. (sino a tale data aveva ricoperto la carica di consigliere delegato della divisione operativa *Outdoor Power Equipment* di EMAK S.p.A.);
- dal 29/4/2025 Giovanni Pinzuti ricopre la carica di Direttore generale;
- le componenti variabili destinate all'amministratore Luigi Bartoli per l'esercizio 2021 sono quantificate solo sulla base dei risultati del segmento *Outdoor Power Equipment*;
- le componenti variabili destinate agli amministratori Luigi Bartoli e Cristian Becchi per gli esercizi 2022, 2023, 2024 e 2025 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. 2021	Es. 2022	Es. 2023	Es. 2024	Es. 2025	
risultati di gruppo (variazione vs anno precedente)	Fatturato	25,2%	3,0%	-6,5%	6,3%	1,8%	
	EBITDA	38,9%	-1,6%	-12,8%	-8,2%	9,7%	
	PFN	14,0%	22,9%	8,0%	9,6%	-7,4%	
	CCN	19,6%	25,0%	1,6%	3,5%	-1,8%	
risultati <i>Outdoor Power Equipment</i> (variazione vs anno precedente)	Fatturato	26,8%	-1,7%	-16,2%	7,9%	3,4%	
	EBITDA	80,0%	-24,4%	-4,6%	-8,5%	14,6%	
	PFN	-37,1%	214,2%	-47,5%	57,1%	-21,1%	
	CCN	9,4%	27,6%	-10,4%	7,4%	-4,6%	
remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno [esclusi gli amministratori esecutivi] (variazione vs anno precedente)		1,4%	2,6%	-3,9%	15,2%	-1,5%	
NOMINATIVO	RUOLO						
BARTOLI LUIGI	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)	189	291	370	375	381
		<i>Variazione su anno precedente</i>	-0,5%	53,9%	27,1%	1,4%	1,5%
		Componente variabile di breve termine maturata	130	9	0	17	59
		Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata	22	0	0	0	66
		Remunerazione totale	341	300	370	392	506
		<i>Variazione su anno precedente</i>	33,3%	-12,1%	23,3%	5,9%	29,0%
BECCHI CRISTIAN	amm.re esecutivo	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)		155	190	195	195
		<i>Variazione su anno precedente</i>			22,6%	2,6%	0,0%
		Componente variabile di breve termine maturata		4	0	16	30
		Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata		0	0	0	33
		Remunerazione totale	0	159	190	211	258
		<i>Variazione su anno precedente</i>			19,5%	11,1%	22,3%
PINZUTI GIOVANNI	direttore generale	Remunerazione totale (escl. Componente variabile)					166
		<i>Variazione su anno precedente</i>					
		Componente variabile di breve termine maturata					27
		Componente variabile di medio-lungo termine maturata annualizzata					21
		Remunerazione totale					214
		<i>Variazione su anno precedente</i>					

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 Sezione II - PRIMA PARTE - par. 1.5		ruolo	Es. 2021	Es. 2022	Es. 2023	Es. 2024	Es. 2025
LIVATINO MASSIMO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	Presidente - non esecutivo	42 0%	98 133%	125 28%	125 0%	83 -34%
LANZA ALESSANDRA in carica fino al 29/4/2025	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	27 0%	29 7%	30 3%	30 0%	10 -67%
IOTTI ELENA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati	28 0%	37 32%	42 14%	42 0%	42 0%
GRAPPI SILVIA in carica dal 29/4/2022	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati		20	30 50%	30 0%	30 0%
VENTURELLI VALERIA in carica dal 29/4/2025	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	indip.te membro dei comitati					20
BALDI FRANCESCA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	8 0%	10 25%	10 0%	10 0%	10 0%
BARTOLI ARIELLO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	8 0%	9 13%	11 22%	11 0%	11 0%
BECCHI PAOLA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	8 0%	11 38%	10 -9%	10 0%	9 -14%
FERRARI GIULIANO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	8 0	11 38%	10 -9%	10 0%	9 -14%
SALSAPARIGLIA MARZIA	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	8 0%	11 38%	10 -9%	10 0%	9 -14%
SPAGGIARI VILMO	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo	8 0%	11 38%	11 0%	12 5%	11 -4%
ZAMBELLI PAOLO in carica dal 29/4/2022	remunerazione totale variazione % su anno prec.te	non esecutivo		7	10 43%	10 0%	10 0%
MONTANARI STEFANO	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco	31 0%	33 6%	34 3%	34 0%	34 0%
LABANTI ROBERTA	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco		15	23 53%	23 0%	23 -1%
PASQUETTI LIVIO in carica fino al 29/4/2025	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco		15	23 53%	23 0%	8 -65%
MORATTI RICCARDO in carica dal 29/4/2025	remunerazione variazione % su anno prec.te	sindaco					15

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 (sino a tale data era stata componente dei Comitati endoconsiliari).

II-1.6) Voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

Prima dell'Assemblea che da ultimo ha esaminato la politica di EMak in materia di remunerazione, svoltasi il 29 aprile 2025 con l'intervento del solo rappresentante designato, 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 95,7072% 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, Direttore generale e sindaci nell'esercizio 2025.

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 ed al Direttore generale.

Si conferma infine che EMAK non ha deliberato in favore dei suoi amministratori e del Direttore generale 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)	(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					
LIVATINO MASSIMO	CONS. NON ESECUTIVO - PRESIDENTE	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				83				0		83	/	
Compensi da controllate e collegate				0				0		0		
Totale				83	0	0	0	0	0	83		0

(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					
BARTOLI LUIGI	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				375		125		15		515	/	
Compensi da controllate e collegate				6		0		0		6		
Totale				381	0	125	0	15	0	521		0

(*) I COMPENSI FISSI DI € 375 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A € 150 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A € 225 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(**) I COMPENSI SI RIFERISCONO AL BONUS ANNUALE DI COMPETENZA 2025 PER € 59 MILA E PER € 66MILA AL BONUS TRIENNALE ACCANTONATO NELL'ANNO

(3)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
BECCI CRISTIAN	CONS. ESECUTIVO - AMM.RE DELEGATO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				195		63		11		269	/	
Compensi da controllate e collegate				5		0		0		5		
Totale				200	0	63	0	11	0	274		0

(*) I COMPENSI FISSI DI € 195 MILA EROGATI DA EMAK SPA SI RIFERISCONO: QUANTO A € 50 MILA AL RUOLO DI AMM.RE ESEC.VO; QUANTO A € 145 MILA AL COMPENSO DIRIGENZIALE

(**) I COMPENSI SI RIFERISCONO AL BONUS ANNUALE DI COMPETENZA 2025 PER € 30 MILA E PER € 33 MILA AL BONUS TRIENNALE ACCANTONATO NELL'ANNO

(4)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
BALDI FRANCESCA	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				10					42	52	/	/
Compensi da controllate e collegate				0					68	68		
Totale				10	0	0	0	0	110	120		

(5)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
BARTOLI ARIELLO	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				10						10	/	/
Compensi da controllate e collegate				1						1		
Totale				11	0	0	0	0	0	11		

(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					
BECCI PAOLA	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				9						9	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				9	0	0	0	0	0	9		

(7)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI (**)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
FERRARI GIULIANO	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				9						9	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				9	0	0	0	0	0	9		

(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					
SALSAPARIGLIA MARZIA	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				9						9	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				9	0	0	0	0	0	9		

(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					
SPAGGIARI VILMO	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				9						9	/	/
Compensi da controllate e collegate				2						2		
Totale				11	0	0	0	0	0	11		

(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					
ZAMBELLI PAOLO	CONS. NON ESECUTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				10						10	/	/
Compensi da controllate e collegate				0						0		
Totale				10	0	0	0	0	0	10		

(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					
IOTTI ELENA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				42						42	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				42	0	0	0	0	0	42		

(12)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
GRAPPI SILVIA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				30						30	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				30	0	0	0	0	0	30		

(13)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
VENTURELLI VALERIA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				20						20	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				20	0	0	0	0	0	20		

Componenti il Consiglio di Amministrazione in carica fino al 29/04/2025

(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					
LANZA ALESSANDRA	CONSIGLIERE NON ESECUTIVO, INDIPENDENTE	2025	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) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO IN CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
MONTANARI STEFANO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	2025	approvazione bilancio 2027									
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					
LABANTI ROBERTA	SINDACO EFFETTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
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					
MORATTI RICCARDO	SINDACO EFFETTIVO	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				15						15	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				15	0	0	0	0	0	15		

(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					
RINALDI ROSSANA	SINDACO SUPPLENTE	2025	approvazione bilancio 2027									
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					
GESALDI LUIGI	SINDACO SUPPLENTE	2025	approvazione bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				0						0	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				0	0	0	0	0	0	0		

Componenti il Collegio Sindacale in carica fino al 29/04/2025

(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					
PASQUETTI LIVIO	SINDACO EFFETTIVO	2025	approvazione bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				8						8	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				8	0	0	0	0	0	8		

(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					
LIBERATORE GIOVANNI	SINDACO SUPPLENTE	2025	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		

Direttore Generale

(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					
PINZUTI GIOVANNI	DIRETTORE GENERALE	2025	FINO A REVOCA									
Compensi nella società che redige il bilancio				166		48		3		217	/	/
Compensi da controllate e collegate												
Totale				166	0	48	0	3	0	217		

(**) I COMPENSI SI RIFERISCONO AL BONUS ANNUALE DI COMPETENZA 2025 PER € 27 MILA AL BONUS ANNUALE DI COMPETENZA E PER € 21MILA AL BONUS TRIENNALE ACCANTONATO NELL'ANNO

Tabelle 3B in allegato 3A, Schema 7-bis, Regolamento Emittenti CONSOB = Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori esecutivi e del Direttore generale

Nelle tabelle che seguono, vengono illustrati i compensi incentivanti destinati agli Amministratori esecutivi ed al Direttore generale:

(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 Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2025	(A) NON PIU' EROGABILI	(B) EROGABILE / EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
BARTOLI LUIGI	A.D.								
		MBO annuale							
Compensi nella società che redige il bilancio			59				0		
Compensi da controllate e collegate			0						
		triennale							
Compensi nella società che redige il bilancio			66			0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			125	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 Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2025	(A) NON PIU' EROGABILI	(B) EROGABILE / EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
BECCHI CRISTIAN	CFO								
		MBO annuale							
Compensi nella società che redige il bilancio			30				0		
Compensi da controllate e collegate			0						
		triennale							
Compensi nella società che redige il bilancio			33			0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			63	0		0	0	0	

(3)

(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 Data di approvazione Bilancio chiuso al 31/12/2025	(A) NON PIU' EROGABILI	(B) EROGABILE / EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
PINZUTI GIOVANNI	DG								
		MBO annuale							
Compensi nella società che redige il bilancio			27				0		
Compensi da controllate e collegate			0						
		triennale							
Compensi nella società che redige il bilancio			21	0		0	0	0	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			48	0		0	0	0	

SEZIONE III

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 (2024)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO (2025)	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO (2025)	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2025)
LIVATINO MASSIMO	PRESIDENTE	EMAK S.P.A.	0			0
BARTOLI LUIGI	V. PRESIDENTE, A.D.	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
VENTURELLI VALERIA	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.	20.000	10.000		30.000
FERRARI GIULIANO	AMM.RE	EMAK S.P.A.	39.876			39.876
BARTOLI ARIELLO*	AMM.RE	EMAK S.P.A.	970.571	40.000	40.000	970.571
SALSAPARIGLIA MARZIA	AMM.RE	EMAK S.P.A.	25.000			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
RICCARDO MORATTI	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
RINALDI ROSSANA	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0
GESALDI LUIGI	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0
PINZUTI GIOVANNI	DIRETTORE GENERALE	EMAK S.P.A.	0			0

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

LANZA ALESSANDRA (fino al 29/04/2025)	AMM.RE	EMAK S.P.A.	0			0
PASQUETTI LIVIO (fino al 29/04/2025)	SINDACO EFF.VO	EMAK S.P.A.	0			0
LIBERATORE GIOVANNI (fino al 29/04/2025)	SINDACO SUPPL.	EMAK S.P.A.	0			0

Bagnolo in Piano, li 13 marzo 2026

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