



# Interpump Group

# Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

17 marzo 2023





La prima e la seconda sezione della presente Relazione saranno sottoposte al voto dei Soci nell'Assemblea convocata per il 28 aprile 2023.

Il documento completo è disponibile sul sito internet della Società [www.interpumpgroup.it](http://www.interpumpgroup.it)

# Sommario

<b>3</b>	<b>Premessa</b>	<b>20</b>	<b>6. La Remunerazione degli Amministratori non esecutivi</b>
	Prima Sezione della Relazione		
<b>4</b>	<b>Politica di Remunerazione</b>	<b>20</b>	<b>7. La Remunerazione dei Sindaci effettivi</b>
<b>5</b>	1. Introduzione – informazioni societarie	<b>21</b>	<b>Seconda Sezione della Relazione</b>
<b>6</b>	2. Procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	<b>22</b>	<b>Compensi Corrisposti</b>
<b>10</b>	3. Finalità, Principi e durata della Politica di Remunerazione	<b>27</b>	Prima Parte
<b>12</b>	4. Componenti della remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci effettivi		Seconda Parte - Tabelle
<b>13</b>	5. La Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche		

# Premessa

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “Relazione”), predisposta da Interpump Group S.p.A. (“Interpump” o la “Società”), è così articolata:

- **Sezione I:** contiene (i) una descrizione della Politica adottata dalla Società in materia di remunerazione (la “**Politica di Remunerazione**”) dei componenti degli organi di amministrazione, inclusi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori non esecutivi (complessivamente gli “**Amministratori**”), dei direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”), nonché, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti dell’organo di controllo (i “**Sindaci effettivi**”) di Interpump Group S.p.A., (ii) le linee programmatiche della Politica di remunerazione per gli esercizi 2023, 2024, 2025 nonché (iii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione e revisione di tale politica e (iv) i casi eccezionali in presenza dei quali è possibile derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione. La prima Sezione della Relazione sarà sottoposta a votazione vincolante da parte dei Soci nell’Assemblea del 28 aprile 2023;
- **Sezione II:** contiene un resoconto sulle voci che compongono le remunerazioni dei suddetti soggetti per l’esercizio 2022. La seconda Sezione della Relazione sarà oggetto di votazione consultiva da parte dei Soci nell’Assemblea del 28 aprile 2023.

La presente Relazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall’art 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dall’art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell’Allegato 3A del Regolamento Consob 11971/1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), ed alla luce dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020 (il “**Codice di Corporate Governance**”), al quale la Società aderisce, nonché ai fini dell’Articolo 3.2 lettera (b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata da Interpump in data 10 novembre 2010 e successivi aggiornamenti (la “Procedura”). Tale Relazione fornisce agli Azionisti di Interpump Group S.p.A. e al mercato una dettagliata informativa relativamente alla Politica per la remunerazione e l’incentivazione di:

- (i) Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- (ii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al Regolamento CONSOB in

materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche;

(iii) membri effettivi dell’organo di controllo.

La Società ha adottato concrete strategie aziendali ai fini del perseguimento del successo sostenibile, in particolare in materia ESG (Environmental, Social, Governance) ponendosi precisi obiettivi. Si è quindi reso opportuno rivedere la Politica di Remunerazione la quale si prefigge lo scopo, inter alia, di valorizzare l’integrazione degli obiettivi ESG con la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Inoltre, la Politica di Remunerazione, ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance, (i) contribuisce alla strategia aziendale essendo volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse, (ii) nell’ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile e in un’ottica di lungo termine, si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti, e (iii) tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società.

La Relazione analizza, altresì, nella Seconda parte, il dettaglio dei compensi corrisposti agli Amministratori, per tali intendendosi anche quelli investiti di particolari cariche, esecutivi e non esecutivi e ai Sindaci effettivi con riferimento all’esercizio 2022.

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 17 marzo 2023. La Relazione potrà, inoltre, essere oggetto di revisione e aggiornamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione, fermo restando il voto vincolante degli azionisti che sarà espresso in data 28 aprile 2023 rispetto alla Prima sezione della Relazione stessa.





# Prima sezione della Relazione - Politica di Remunerazione

# Introduzione - informazioni societarie

Interpump Group S.p.A. è stata costituita in data 1° dicembre 1995 e quotata alla Borsa di Milano dal 1996. In virtù dei suoi requisiti, di trasparenza e di Corporate Governance, è stata ammessa, a far data dal 1° aprile 2001, al segmento Euronext STAR Milan di Borsa Italiana e, a partire dal 22 giugno 2020, il titolo permane all'interno del paniere dell'indice FTSE-MIB.

Il capitale sociale sottoscritto e versato è di Euro 56.617.232,88 ed è suddiviso in n. 108.879.294 azioni ordinarie, ciascuna del valore nominale di Euro 0,52.

Ai sensi dello Statuto Sociale, la Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 3 ad un massimo di 13 membri. Alla data della presente Relazione, ossia alla data del 17 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 membri, fermo restando la nomina del nuovo organo amministrativo prevista per l'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020 ha nominato il dott. Fulvio Montipò quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato circa la nomina del dott. Fulvio Montipò quale Amministratore Delegato, conferendo specifici poteri di gestione, intesi quali competenze funzionali.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito di compiuta analisi, non ha identificato Dirigenti con Responsabilità Strategiche in quanto, data la particolare struttura del Gruppo, non esistono figure dirigenziali che riassumono le caratteristiche proprie dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato per la Remunerazione, nominato in data 30 aprile 2020, si compone di 3 membri non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti:

- **Marcello Margotto**, Presidente (Consigliere non esecutivo e indipendente – *Lead Independent Director*);
- **Federica Menichetti** (Consigliere non esecutivo e indipendente);
- **Giovanni Tamburi** (Consigliere non esecutivo).

Si specifica che la durata della Politica di Remunerazione che si sviluppa nel seguito e che si sottopone all'approvazione dei Soci di Interpump Group S.p.A. ha durata triennale, ovvero sia per gli anni 2023-2025. La Società, qualora si rendesse necessario, sottoporrà nuovamente al voto vincolante dell'Assemblea la presente Politica di Remunerazione anche prima del termine di scadenza dei tre anni.

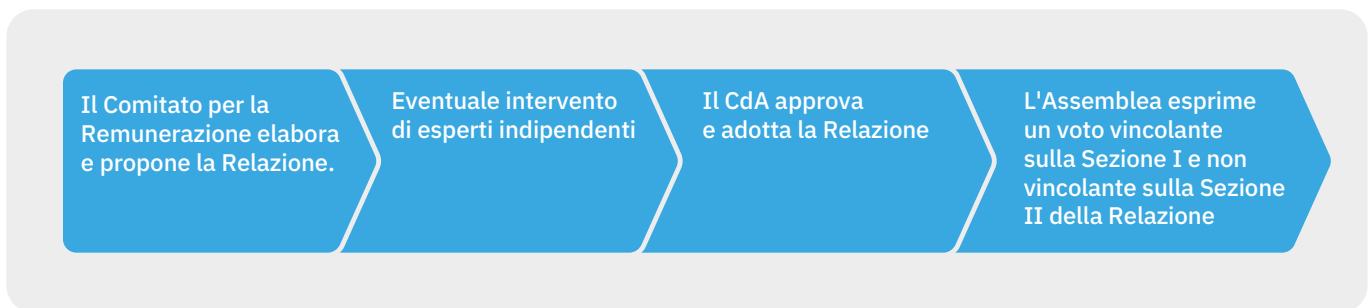
## 2. Procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della Politica di Remunerazione

### 2.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione e revisione di tale politica

Interpump ha adottato un modello di governance finalizzato a garantire la trasparenza, la coerenza a livello del gruppo di società a cui essa fa capo (il "Gruppo") e l'adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla sua attuazione e revisione.

La Politica di Remunerazione, contenuta in questa prima sezione della Relazione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne è responsabile per la sua attuazione e revisione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ed è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni e i principi del Codice di Corporate Governance. La stessa è sottoposta al voto vincolante dei Soci ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il processo decisionale finalizzato all'approvazione della Politica di Remunerazione e alla sua corretta applicazione si sviluppa nelle seguenti fasi:



Le società del Gruppo, nel determinare i compensi spettanti ai propri Amministratori, si attengono alle indicazioni fornite dalla Capogruppo, e applicano le linee guida di cui alla presente Politica di Remunerazione.

Nei paragrafi successivi sono descritti gli organi societari e i relativi principali compiti con riferimento alle tematiche di remunerazione.

#### 2.1.1 Assemblea dei Soci

Il ruolo dell'Assemblea dei Soci in materia di remunerazione ai sensi dello Statuto e dell'art. 123-ter del TUF concerne:

- la nomina e la revoca dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei relativi Presidenti ed, eventualmente, dei Vice-Presidenti;
- la determinazione del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- il voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (ovverosia la Politica di Remunerazione) e

voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (ovverosia, Attuazione della Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente).

#### 2.1.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione, in prima istanza, della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all'Assemblea per l'approvazione dei Soci, anche per:

- i. la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'Articolo 2389, co. 1, Cod. Civ., ove non vi abbia provveduto l'Assemblea stessa;
- ii. la determinazione della retribuzione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'Articolo 2389, co. 3, Cod. Civ., previa proposta del Comitato per la Remunerazione;
- iii. l'esame dei Piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;
- iv. la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la



- Remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, e l'approvazione del regolamento che ne governa il funzionamento;
- v. la valutazione della coerenza con la Politica di Remunerazione dei criteri adottati per le remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità strategiche, se individuati, sentite le raccomandazioni del Comitato per la Remunerazione.

### 2.1.3 Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione. Spetta agli organi di controllo, ai sensi dell'art. 149, comma 1, lettera c-bis) del TUF, la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento cui la società aderisce e quindi anche di quelle in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

### 2.1.4 Il Comitato per la Remunerazione: ruolo, composizione e funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, è investito delle seguenti funzioni:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove individuati, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove individuati, avvalendosi delle informazioni fornite dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia;
- esaminare e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione degli incentivi su base annuale e a lungo termine destinati agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove individuati;
- formulare raccomandazioni generali al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri Amministratori;
- formulare raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in relazione: (a) all'utilizzo dei Piani di incentivazione basati su azioni della Società e ai Piani di incentivazione annuale e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;

- vigilare sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i Piani di incentivazione basati su azioni della Società di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di individuazione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;
- monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dai Piani di incentivazione destinati agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valutare, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche che saranno sottoposte all'approvazione dei Soci alla prima Assemblea utile chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, Cod. Civ.;
- assistere il Consiglio di Amministrazione nelle particolari materie o questioni di cui sia, di volta in volta, investito o delegato dal consiglio stesso.

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle raccomandazioni e dei principi del Codice di Corporate Governance e delle best practices seguite dalle società quotate.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni esperti in politiche retributive, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, servizi di significatività tale da compromettere, in concreto, l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione; unica eccezione sono le proposte relative al compenso degli Amministratori privi di deleghe e dei membri dei Comitati.

In presenza di circostanze eccezionali, il Comitato può proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione, in linea con quanto definito al successivo paragrafo 2.4.

### 2.1.5 Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio 2022

Il Comitato si è riunito quattro volte nel corso del 2022, con la partecipazione di tutti i componenti. A tutte le riunioni del Comitato, su invito del Presidente, ha partecipato il Collegio Sindacale, nelle figure della Presidente del Collegio Sindacale e di almeno un Sindaco effettivo. Gli incontri sono stati regolarmente verbalizzati



e la durata media degli stessi è stata di circa un'ora. Il Presidente, Dott. Marcello Margotto, ha provveduto a dare informazione al Consiglio di Amministrazione, in merito alle deliberazioni del Comitato, al primo Consiglio di Amministrazione utile, rispettivamente in data 14 febbraio 2022, 18 marzo 2022, 29 aprile 2022 e 7 novembre 2022.

Con specifico riferimento ai temi retributivi, il Comitato nella prima riunione tenutasi in data 10 febbraio 2022, ha provveduto a:

- esaminare le proposte da formulare al Consiglio di Amministrazione in relazione alla Politica di Remunerazione Interpump a far data dall'esercizio 2022.

Nel corso della seconda riunione, tenutasi il 15 marzo 2022, ha provveduto a:

- proporre al Consiglio di Amministrazione l'esame e l'approvazione della Politica di Remunerazione, redatta nella prospettiva di applicazione per il triennio 2021-2023, da presentare all'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio 2021;
- proporre al Consiglio di Amministrazione i compensi per la carica di Amministratore e le remunerazioni globali massime da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche in relazione all'esercizio 2022, e al periodo dal 1° gennaio 2023 fino alla data di approvazione del bilancio 2022;
- formulare al Consiglio di Amministrazione la proposta di riconoscimento dei bonus 2021 da assegnare al Presidente e Amministratore Delegato, in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la bozza del documento informativo, con riferimento al piano di incentivazione del Gruppo Interpump, denominato "Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024", e relativo regolamento;
- proporre al Consiglio di Amministrazione una bozza della relazione illustrativa dello stesso all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022.

Nel corso della terza riunione, tenutasi il 26 aprile 2022, il Comitato per la Remunerazione ha provveduto a:

- proporre al Consiglio di Amministrazione le remunerazioni da attribuire ai singoli amministratori investiti di particolari cariche e ai componenti dei comitati endoconsiliari, per l'esercizio 2022, e per il periodo dal 1° gennaio 2022 fino alla data di approvazione del progetto di bilancio 2022;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la determinazione del bonus 2022 da assegnare agli Amministratori esecutivi del Gruppo, in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio, e la determinazione degli obiettivi collegati al bonus 2022;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modalità di assegnazione del numero di opzioni da attribuire ai

beneficiari, in relazione alla tranche 2021 del "Piano di Incentivazione Interpump 2019-2021";

- proporre al Consiglio di Amministrazione la percentuale di ripartizione delle opzioni delle singole tranche con riferimento al "Piano di Incentivazione 2022-2024", l'individuazione dei beneficiari, la determinazione del numero di opzioni da attribuire a questi ultimi e la determinazione degli obiettivi di performance.

Nel corso della quarta riunione, tenutasi il 7 novembre 2022, il Comitato per la Remunerazione ha provveduto a:

- proporre al Consiglio di Amministrazione la vestizione del 15% delle opzioni relative al "Piano di Incentivazione 2022-2024", sulla base di obiettivi di carattere ESG.

## 2.2. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione del personale dipendente è basata anch'essa sui principi fondanti di meritocrazia, equità, pari opportunità, competitività rispetto al mercato ed è volta ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone coniugando la strategia di crescita della Società ed il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità di lungo termine di Interpump con un ambiente di lavoro stimolante che consenta di affrontare sfide continue, in grado di sviluppare capacità d'iniziativa ed opportunità di crescita personale. La remunerazione del personale tiene conto delle caratteristiche, del ruolo, delle competenze e delle responsabilità che distinguono ciascun singolo dipendente, assicurando l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. La società assicura un ambiente di lavoro sicuro e funzionale rispettando i fondamentali criteri di salute e sicurezza. In particolare, la Società, come previsto nel Codice Etico del Gruppo, si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani, del lavoro, della tutela ambientale, dei diritti sociali, economici e culturali, nonché la tutela della libertà individuale, in ogni sua forma, ripudiando qualsiasi discriminazione, violenza, corruzione, sfruttamento del lavoro o sfruttamento minorile.

Interpump applica modalità di lavoro, anche con tecnologie smart, che facilitino una collaborazione efficace ed una comunicazione efficiente nell'ambito della dimensione globale del Gruppo.

### **2.3. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

### **2.4. Deroghe alla Politica di Remunerazione**

Interpump valuta con sfavore la possibilità di ricorrere a deroghe alla Politica di Remunerazione.

Ciononostante, la deroga temporanea alla Politica di Remunerazione è ammessa in casi eccezionali allo scopo di consentire il perseguimento di un interesse di lungo termine, di garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato. Tra le circostanze eccezionali di deroga rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le ragioni di attrazioni di risorse strategiche esterne all'azienda, o di trattenere risorse interne o ancora il riconoscimento di risultati individuali o di gruppo di particolare rilievo per la Società.

Eventuali deroghe verranno rese note e motivate nella Politica di Remunerazione successiva corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società e prevedere tale deroga. Nell'ipotesi ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica di Remunerazione dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, con l'eventuale supporto, se del caso, del Dipartimento Risorse Umane, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari. Nei casi di deroga alla Politica di remunerazione, la società applicherà la "Procedura Operazioni con Parti Correlate" adottata dalla Società, pro-tempore vigente, anche se ricorra una fattispecie di esenzione.

# 3. Finalità, Principi e Durata della Politica di Remunerazione

## 3.1. Finalità della Politica di Remunerazione

Ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance ed in continuità con il passato, la Politica di Remunerazione per il triennio 2023-2025, in linea con i valori aziendali e con le aspettative degli stakeholders, è volta a:

- i. attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi finanziari e non della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali, possono gestire ed operare all'interno della Società e del Gruppo verso il raggiungimento di tali obiettivi, e
- ii. alla crescita del valore della Società in maniera sostenibile, in un'ottica di medio e lungo termine, favorendo l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli stakeholder rilevanti per la Società e per il Gruppo.

### Creazione del valore sostenibile

Con particolare riferimento alla precedente lettera (ii), si segnala che la Politica di Remunerazione di Interpump, oltre ad essere strettamente collegata agli obiettivi

economico-finanziari, è orientata alla crescita sostenibile, che rappresenta uno dei driver principali della Società e del Gruppo.

A tal fine, Interpump ha adottato un Piano ESG con precisi obiettivi in ciascuna delle tre aree Environmental, Social e Governance avente una durata triennale per gli anni 2022-2025 (ad eccezione di un singolo obiettivo da realizzare entro il 2027) mediante il quale intende attuare a lungo termine una concreta strategia di sostenibilità che va ad integrarsi e ad interconnettersi con i piani aziendali di business della Società e del Gruppo e che ne orienta l'azione verso la realizzazione degli obiettivi ESG.

In particolare, in conformità con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e le raccomandazioni GRI, a seguito di un'articolata e strutturata analisi di materialità, il Consiglio di Amministrazione, con verbale del 5 ottobre 2022, ha identificato 20 obiettivi nel Piano ESG, di cui 7 in ambito Environmental, 7 in ambito Social e 6 in ambito Governance, fermo restando che tali obiettivi potranno essere soggetti a modifiche e revisione da parte dell'organo amministrativo a seconda delle future necessità, evoluzioni normative e regolamentari e delle best practices.

Come obiettivi ESG si segnalano:

Ambito	Descrizione ambito
Environment	Nell'ambito Environment sono ricompresi macro-obiettivi quali la gestione del <b>Climate Change</b> , per il quale è stato definito l'obiettivo di riduzione del -30% della Carbon Intensity di Gruppo e di incremento fino al 25% del fabbisogno energetico da energia rinnovabile; la gestione del <b>Ciclo di vita del prodotto</b> e l' <b>efficientamento idrico</b> .
Social	Nell'ambito Social sono ricompresi i macro-obiettivi legati alla <b>Salute e sicurezza sul lavoro</b> , con obiettivi di mantenimento dell'indice di incidenza media degli infortuni al di sotto del 2,2 (calcolato come la media del triennio 2019, 2020 e 2021) e incremento delle società certificate ISO45001; allo <b>Sviluppo del personale</b> , con obiettivi di Incremento delle ore di formazione pro capite non obbligatorie; a una <b>Catena di fornitura responsabile</b> e alla <b>Diversità ed inclusione</b> .
Governance	Nell'ambito Governance sono ricompresi macro-obiettivi quali la <b>Governance della sostenibilità</b> , la <b>Diffusione dei principi ESG</b> , la formalizzazione di un <b>Piano di successione</b> , la <b>Gestione fiscale trasparente</b> e la <b>Comunicazione</b> del raggiungimento degli obiettivi ESG.

## 3.2. Principi della Politica di Remunerazione

L'adozione del Piano ESG e la sua applicazione all'interno delle strategie concrete della Società e del Gruppo incidono sulla retribuzione variabile.

In particolare, nella definizione della remunerazione, il sistema di incentivazione annuale (MBO) prevede la correlazione con gli obiettivi ESG attraverso l'identificazione di precisi KPIs legati al raggiungimento degli obiettivi annuali del predetto Piano ESG, per un peso pari al 15% del complessivo MBO medesimo. Il sistema di incentivazione di medio-lungo termine – rappresentato dal Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024 – prevede anch'esso una tale correlazione, stabilendo che, per il 15% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi assegnati a ciascun beneficiario dovranno contribuire allo sviluppo ed al consolidamento delle tematiche ESG, misurabili e/o misurate anche ai fini delle informazioni rese nella DNF (Dichiarazione Non Finanziaria).

In tale prospettiva, la remunerazione risulta basata sui risultati effettivamente conseguiti in ambito ESG e connessa sia alle performance individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società.

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:

- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, in primis, tra componente fissa e variabile verificando che queste siano opportunamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi, ma tenendo anche conto di benefit ed elementi non monetari. In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le performance;
- **obiettivi di performance:** la Società stabilisce obiettivi di performance cui legare la componente variabile, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte di lungo periodo. Tali obiettivi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari come quelli in ambito ESG;
- **lasso temporale della componente variabile:** la Politica di Remunerazione stabilisce un adeguato lasso temporale di differimento per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile;
- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Interpump riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo, senza con ciò divenire la componente

prevalente della remunerazione ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;

- **intese contrattuali per la restituzione della componente variabile:** la Società può stabilire clausole di "claw back/malus" che consentono alla medesima di richiedere la restituzione o di trattenere, in tutto o in parte, componenti variabili della remunerazione, sulla base di dati in seguito rivelatesi manifestamente errati o di circostanza stabilite mediante intese contrattuali;
- **regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità di cessazione della carica di Amministratore esecutivo e/o del rapporto di lavoro:** la Società si è dotata di norme interne che stabiliscono il limite massimo della somma erogabile a titolo di indennità per la cessazione della carica di Amministratore esecutivo e/o del rapporto di lavoro collegandola ad un determinato importo. Tale indennità non potrà essere erogata se la cessazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- **assenza di discriminazioni:** la remunerazione non è influenzata da genere, età, etnia, religione o razza, è volta all'inclusione dei beneficiari ed a evitare ogni forma di discriminazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'analisi di prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre che di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **compliance:** la Società si ispira alle best practices in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni e dai principi del Codice di Corporate Governance e si attiene alle prescrizioni del Regolamento e delle Istruzioni di Borsa per il mantenimento della qualifica "STAR". Inoltre, Interpump e le società del Gruppo si attengono alle norme di legge che disciplinano l'erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano amministratori di enti locali, soci - anche in via indiretta - di Interpump e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

## 3.3. Durata della Politica di Remunerazione

La presente Politica in materia di remunerazione predisposta dal Comitato per la Remunerazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione ha durata triennale.

Il Consiglio di Amministrazione nominato in data 30 aprile 2020 ed in carica sino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022, ha elaborato la presente Politica di Remunerazione per gli esercizi 2023-2024-2025, ritendendola adeguata alle necessità aziendali, di incentivo per i destinatari delle retribuzioni deliberate

dai competenti organi societari e coerente con la crescita continua, programmata e sostenibile della Società e del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione, tuttavia, qualora si rendesse necessario, sottoporrà nuovamente al voto vincolante dell'Assemblea la presente Politica di Remunerazione anche prima del termine di scadenza dei tre anni.

La precedente edizione della Politica di Remunerazione è stata approvata dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2021, con un voto favorevole pari al 56% - con riferimento alla prima sezione - e al 59% - con riferimento alla seconda sezione, rispetto al totale delle azioni ammesse al voto. Si segnala che nel 2022 la Politica di Remunerazione non è stata sottoposta al voto assembleare in quanto non sono state apportate modifiche rispetto a quanto approvato nel 2021. La predisposizione della presente Politica di Remunerazione ha tenuto conto del predetto voto assembleare e delle valutazioni espresse dagli azionisti,

anche successivamente all'Assemblea dei soci del 30 aprile 2021, ponendo particolare attenzione alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i riscontri ricevuti dagli azionisti nell'ambito dell'attività di engagement degli shareholders sulla remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento della remunerazione e di applicazione delle best practices. In tal senso, la presente Politica descrive nel dettaglio e con trasparenza i parametri della remunerazione variabile di breve termine non equity e del piano di stock options ed i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento dei relativi obiettivi di performance, effettuando un collegamento diretto fra la componente variabile della remunerazione e gli obiettivi non finanziari in ambito ESG. Il successivo Paragrafo n. 4 definisce nel dettaglio tutte le componenti facenti parte della Politica di Remunerazione che sarà oggetto di nuova approvazione dall'Assemblea dei Soci di Interpump con riferimento agli esercizi 2023, 2024 e 2025.

## 4. Componenti della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci effettivi

La Politica di Remunerazione definisce distintamente le componenti della remunerazione:

→ degli Amministratori Esecutivi che includono gli Amministratori investiti di particolari cariche destinatari di deleghe gestionali, quali l'attuale figura dell'Amministratore delegato della Società, e gli Amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella

Società o in altre società appartenenti al Gruppo, e/o cariche di amministratore con deleghe gestionali in società del Gruppo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, quando individuati;

→ degli Amministratori non esecutivi che includono gli amministratori indipendenti;

→ dei Sindaci effettivi.



# 5. La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità Strategiche, ove individuati, include una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e incentivi a lungo termine al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell'interesse degli stakeholder, benefit non monetari e può contenere anche un bonus discrezionale, sulla base del valore aggiunto e della qualità apportati dal singolo. Soprattutto la componente di incentivi a lungo termine è volta a privilegiare il raggiungimento di obiettivi finanziari e non, come in ambito ESG, di ampio periodo nell'ottica di allineare l'interesse dei manager a quello dei Soci.

Con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della remunerazione complessiva

tra le singole componenti si osserva che mentre per la componente variabile di breve periodo (MBO) è stato possibile fissare un limite massimo parametrato alla componente fissa, per la componente variabile di lungo termine, attualmente rappresentata da stock option, tenuto conto che per loro natura esse acquistano valore solo in caso di aumento del valore dei titoli della società, legato esclusivamente alla creazione di valore per gli azionisti, risulta difficile formulare valutazioni attendibili ex ante sulla loro incidenza rispetto alle altre componenti.

Di seguito viene rappresentata una sintesi dei vari componenti della remunerazione per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Componente Retributiva	Finalità	Criteri e parametri
Remunerazione fissa	Modulata per attrarre, motivare e trattenere professionisti di talento.	Determinata in base alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ed alle responsabilità e deleghe attribuite.
Componente variabile di breve termine (MBO)	Valorizzazione del conseguimento di obiettivi annuali finanziari e non e stabiliti Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. Erogata annualmente e correlato al conseguimento del 100% di ciascuna delle componenti sia degli obiettivi annuali finanziari previsti per ciascuna forchetta di valori assegnata sia in ambito di sostenibilità. A far data dalla presente relazione, saranno contrattualmente applicate clausole di <i>claw back</i> .	<b>Limite massimo: 75%</b> della remunerazione fissa e distinta come segue: → <b>35%</b> parametro finanziario legato alle Vendite Nette di Gruppo; → <b>35%</b> parametro finanziario legato all'EBITDA di Gruppo → <b>15%</b> obiettivi ESG di Gruppo; → <b>15%</b> obiettivi di natura qualitativa.
Componente variabile di lungo termine (LTI)	Promuove la creazione di valore sostenibile della Società e del Gruppo nel medio-lungo termine e consiste nel Piano di incentivazione Interpump 2022-2024 di durata triennale. E' prevista l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> .	<b>Vesting period: triennale</b> → <b>70%</b> delle Vendite Nette e del EBITDA come segue: ↳ 35% Vendite Nette ↳ 35% EBITDA → <b>15%</b> obiettivi ESG → <b>15%</b> obiettivi qualitativi del singolo soggetto rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo
Benefit	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura previdenziale ed assicurativa.	Auto aziendale ad uso promiscuo, Assicurazione medica.

Indennità di cessazione	Tutelare la Società in caso di: risoluzione del rapporto di lavoro o cessazione della carica di amministratore; diminuzione e/o limitazione delle aree di responsabilità e/o deleghe; diminuzione di qualifica.	<p><b>Presidente:</b> importo massimo pari a tre volte la remunerazione media annua lorda del biennio anteriore, comprensiva dei “Compensi fissi”, “Benefici non monetari”, “Compensi variabili non equity” ed “Altri compensi” e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsto) e mantenimento dei diritti previsti nei Piani di incentivazione Interpump.</p> <p><b>Amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche:</b> importo massimo pari alla remunerazione media annua lorda nel biennio anteriore comprensiva dei “Compensi fissi”, “Benefici non monetari”, “Compensi variabili non equity” ed “Altri compensi” e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsti).</p>
Bonus discrezionali	Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, può attribuire bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti.	<p><b>Limite:</b> 30% della remunerazione media annua lorda nel biennio anteriore comprensiva dei “Compensi fissi”, dei “Benefici non monetari”, dei “Compensi variabili non equity” e degli eventuali “Altri compensi” e fermo in ogni caso il limite del 75% del piano MBO</p>

## 5.1. Componente fissa

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato:

- i. alla specializzazione professionale;
- ii. al ruolo organizzativo ricoperto;
- iii. alle responsabilità e alle deleghe attribuite.

### 5.1.1

La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare l’Amministratore o il Dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato riferite alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle best practices in materia.

## 5.2. Componente variabile di breve periodo – Management by Objectives

### 5.2.1.

Una parte della remunerazione variabile è correlata alla performance nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la performance individuale, sia i risultati della Società e del Gruppo, ed è legata ad obiettivi sia finanziari, sia non finanziari come in ambito ESG. Tale componente variabile della remunerazione non è mai superiore al 75% della remunerazione fissa.

### 5.2.2

La Società, in particolare, adotta un sistema di retribuzione variabile, c.d. Management by Objectives (MBO), volto a incentivare il raggiungimento di specifici obiettivi di performance da parte degli Amministratori. Il piano di MBO, adottato annualmente dal Consiglio di

Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, prevede obiettivi specifici per ciascun destinatario (o categorie di destinatari), individuati con l’ausilio dei responsabili delle diverse aree di business della Società. Questi obiettivi di performance dovranno essere stabiliti secondo i seguenti criteri:

- a. per il 70% del piano MBO, gli obiettivi dovranno essere legati al raggiungimento di parametri finanziari, 35% legato alle vendite nette e 35% legato all’EBITDA consolidati o relativi a tali linee di business;
- b. per il 15%, il piano MBO dovrà essere legato al raggiungimento di obiettivi in ambito sostenibilità, in particolare, agli obiettivi indicati nel Piano ESG approvato dalla Società;
- c. per il restante 15% il piano MBO dovrà essere legato al raggiungimento di obiettivi di natura qualitativa del singolo soggetto rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo.

L’erogazione di tale MBO è correlata al raggiungimento del 100% di ciascuna delle componenti declinate nei criteri sui quali il sistema di retribuzione variabile è basato.

Nell’individuare gli specifici obiettivi di performance e i relativi parametri, le funzioni competenti tengono conto dell’esigenza di garantire: (i) target precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; (ii) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo; (iii) un’adeguata progressione nel tempo degli obiettivi di performance, avuto riguardo alla sostenibilità della remunerazione.

### 5.2.3

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi di performance può prevedere parametri collegati a distinte forchette di valori, destinate a delimitare l’attribuzione del 100% dell’incentivo target, ed all’ottenimento di una percentuale inferiore dell’incentivo target, ovvero possono essere adottati indicatori “chiave” di performance che individuino soglie d’ingresso all’obiettivo target di

riferimento. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione, qualora uno o più parametri di riferimento abbiano superato l'obiettivo massimo, potrà riservarsi la facoltà di compensare l'eccedenza su altri parametri finanziari nel caso in cui, in relazione agli obiettivi target correlati ai parametri finanziari di riferimento, non sia prevista la remunerazione di overperformance e/o l'applicazione di formule d'interpolazione nella determinazione puntuale del raggiungimento degli obiettivi.

#### 5.2.4

Il piano di MBO può prevedere l'erogazione di bonus discrezionali nei limiti di quanto previsto al successivo paragrafo 5.7, nonché la facoltà di stabilire particolari termini di maturazione dei diritti, meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei bonus e meccanismi di correzione ex-post (c.d. clausole di "claw back" e/o "malus") come indicato al successivo paragrafo 5.7.

### 5.3. Incentivi a lungo termine

La componente variabile della remunerazione è altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorire la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo; e (v) sviluppare la strategia della Società e del Gruppo in ottica di sostenibilità.

#### 5.3.1 Piano di incentivazione Interpump 2016-2018

L'Assemblea di Interpump del 28 aprile 2016 ha approvato, ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF, l'adozione di un Piano di incentivazione denominato "Piano di incentivazione Interpump 2016-2018", a favore di dipendenti, Amministratori e/o collaboratori del Gruppo Interpump, individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, la Società e/o società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore, basato sull'assegnazione di massime 2.500.000 opzioni ciascuna delle quali attribuita del diritto per i beneficiari – al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di determinati parametri – di, a scelta della Società, (i) acquistare n.1 (una) azione ordinaria Interpump propria (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata); ovvero (ii) sottoscrivere n.1 (una) azione di nuova emissione ad un prezzo di esercizio pari ad Euro 12,8845 per opzione. E' peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare le richieste di esercizio formulate dai singoli beneficiari mediante liquidazione di una somma pari all'eventuale capital gain calcolato moltiplicando il numero di opzioni esercitate per la differenza fra: (i) il valore di mercato di una azione al momento dell'esercizio, e (ii) il

prezzo di esercizio. Sono condizioni per l'assegnazione:

- i. il perdurare, (a) per gli Amministratori della carica di Amministratore, (b) per i dipendenti, del rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di pensionamento e (c) per i collaboratori del rapporto di collaborazione autonoma;
- ii. il raggiungimento di obiettivi di performance – da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2016, 2017 e 2018) – e rappresentati (a) per il 70% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dal conseguimento di determinati risultati, in termini di stato patrimoniale e di conto economico, raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento; e (b) per il rimanente 30% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dall'incremento di valore conseguito dagli azionisti di Interpump (total return) nel relativo periodo di riferimento.

Si segnala che il Piano di incentivazione Interpump 2016-2018 è stato interamente completato ed esercitato nel 2022.

#### 5.3.2. Piano di incentivazione Interpump 2019-2021

L'Assemblea di Interpump del 30 aprile 2019 ha approvato, ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF, l'adozione di un nuovo Piano di incentivazione denominato "Piano di incentivazione Interpump 2019-2021", a favore di dipendenti, Amministratori e/o collaboratori del Gruppo Interpump, individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, la Società e/o società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore, basato sull'assegnazione di massime 2.500.000 opzioni ciascuna delle quali attribuita del diritto per i beneficiari – al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di determinati parametri – di, a scelta della Società, (i) acquistare n.1 (una) azione ordinaria Interpump propria (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata); ovvero (ii) sottoscrivere n.1 (una) azione di nuova emissione ad un prezzo di esercizio pari ad Euro 28,4952 per opzione. E' peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare le richieste di esercizio formulate dai singoli beneficiari mediante liquidazione di una somma pari all'eventuale capital gain calcolato moltiplicando il numero di opzioni esercitate per la differenza fra: (i) il valore di mercato di una azione al momento dell'esercizio, e (ii) il prezzo di esercizio. Sono condizioni per l'assegnazione:

- a. il perdurare, (a) per gli Amministratori della carica di Amministratore, (b) per i dipendenti, del rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di pensionamento e (c) per i collaboratori del rapporto di collaborazione autonoma;
- b. il raggiungimento di obiettivi di performance – da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione,

previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021) – e rappresentati (a) per il 80% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dal conseguimento di determinati risultati, in termini di stato patrimoniale e di conto economico, raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento. Più specificatamente all'interno del suddetto 80% del totale delle opzioni assegnate a ciascun beneficiario, il raggiungimento del dato relativo alle vendite nette attribuisce il diritto ad esercitare il 40% delle suddette opzioni, quello relativo all'EBITDA attribuisce il diritto ad esercitare il 40% delle suddette opzioni e quello relativo alla percentuale del capitale circolante netto sulle vendite nette attribuisce il diritto a esercitare il restante 20%. Tali indicatori costituiti da soglie d'ingresso di ammontare determinato (ammontare Vendite nette, ammontare EBITDA, rapporto Capitale Circolante Netto/Vendite nette si riferiscono al bilancio consolidato). Ai fini della determinazione delle vendite nette e dell'EBITDA si tiene conto anche delle nuove società acquisite. Nel caso di acquisizioni in corso d'anno le vendite nette e l'EBITDA dovranno essere pro-formati per il periodo intero di 12 mesi; e (b) per il rimanente 20% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dal carattere qualitativo inteso come la performance del singolo Beneficiario rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo che saranno valutati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione ovvero, nel caso in cui il Beneficiario sia un soggetto che non collabora direttamente con l'organo di amministrazione, dal diretto superiore, informato il Comitato di Remunerazione. Il Piano prevede che il mancato raggiungimento - in tutto o in parte - degli obiettivi stabiliti in relazione all'esercizio 2019 e/o all'esercizio 2020 non comporti la perdita definitiva del diritto di esercitare le opzioni la cui maturazione sia ad essi legata. Infatti, l'eventuale conseguimento degli obiettivi fissati per l'esercizio successivo comporterà anche la maturazione delle opzioni assegnate con riferimento allo, o agli, esercizi precedenti, che diverranno pertanto interamente esercitabili. Analogamente, è altresì previsto che l'eventuale raggiungimento degli obiettivi fissati con riferimento all'esercizio 2021 in un esercizio precedente (2019 o 2020) comporterà l'immediata maturazione di tutte le opzioni assegnate al Beneficiario, che diverranno così interamente esercitabili. Tale maturazione anticipata non comporterà comunque variazioni del periodo di esercizio.

### 5.3.3 Piano di Incentivazione 2022-2024

l'Assemblea di Interpump del 29 aprile 2022 ha approvato, ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF, l'adozione di un nuovo Piano di incentivazione denominato "Piano di incentivazione Interpump 2022-2024", a favore di

dipendenti, Amministratori e/o collaboratori del Gruppo Interpump, individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, la Società e/o società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore, basato sull'assegnazione di massime 2.250.000 opzioni ciascuna delle quali attribuita del diritto per i beneficiari – al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di determinati parametri – di, a scelta della Società, (i) acquistare n.1 (una) azione ordinaria Interpump propria (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata); ovvero (ii) sottoscrivere n.1 (una) azione di nuova emissione ad un prezzo di esercizio pari ad Euro 38,6496 per opzione. È peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare le richieste di esercizio formulate dai singoli beneficiari mediante liquidazione di una somma pari all'eventuale capital gain calcolato moltiplicando il numero di opzioni esercitate per la differenza fra: (i) il valore di mercato di una azione al momento dell'esercizio, e (ii) il prezzo di esercizio. Sono condizioni per l'assegnazione:

- a. il perdurare, (i) per gli Amministratori della carica di Amministratore, (ii) per i dipendenti, del rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di pensionamento e (iii) per i collaboratori del rapporto di collaborazione autonoma;
- b. il raggiungimento di obiettivi di performance da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024) e nel rispetto dei seguenti parametri:
  - i. per il 70% delle Opzioni offerte a ciascun Beneficiario, gli obiettivi dovranno essere costituiti dal conseguimento di determinati risultati raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento. In particolare, il Consiglio di Amministrazione dovrà stabilire gli obiettivi correlati a parametri di carattere economico condizionati al raggiungimento di due diversi indicatori costituiti dalle Vendite Nette e dall' EBITDA. All'interno del suddetto 70% del totale delle Opzioni attribuite a ciascun Beneficiario, il raggiungimento del dato relativo alle Vendite Nette attribuirà il diritto ad esercitare il 50% del suddetto 70% delle Opzioni, e quello relativo all'EBITDA attribuirà il diritto ad esercitare il 50% del suddetto 70% delle Opzioni;
  - ii. per il 15% delle Opzioni offerte a ciascun Beneficiario, gli obiettivi dovranno contribuire allo sviluppo ed al consolidamento delle tematiche ESG rilevanti per il Gruppo. In particolare, gli obiettivi potranno riguardare, a titolo esemplificativo, le aree Environmental, Social e Governance ed in relazione alle attività di volta in volta ritenute rilevanti per il Gruppo, nonché misurabili e/o misurate anche ai fini delle informazioni rese nella DNF (Dichiarazione non

Finanziaria): 1) in area “Environmental”, l’adozione di soluzioni tese ad ottenere un minor impatto dell’attività imprenditoriale sull’ambiente, come, a titolo esemplificativo: la riduzione delle emissioni in atmosfera, la riduzione della produzione di rifiuti, la riduzione consumi energetici, l’installazione impianti fotovoltaici/l’incremento di energia acquistata da produttori che utilizzano fonti rinnovabili e/o la riduzione del consumo idrico; 2) in area “Social”, l’adozione di politiche tese ad un miglioramento dell’impatto sociale dell’attività imprenditoriale, come, a titolo esemplificativo: le iniziative legate alla diversità, all’inclusione e/o allo sviluppo professionale dei dipendenti, l’adozione di linee guida per valutazione dei fornitori, la definizione di politiche, procedure o strategie legate allo sviluppo di prodotti sostenibili, l’estensione delle certificazioni ISO 45001, la riduzione dell’incidenza degli infortuni sul lavoro e/o la definizione di una politica di sostegno delle comunità locali; 3) in area “Governance”, l’adozione di politiche e/o misure tese ad un miglioramento della gestione e del governo della Società e/o del Gruppo, come, a titolo esemplificativo, l’adozione di ESG risk management, il miglioramento dell’assetto organizzativo e/o funzionale del Consiglio di Amministrazione e/o del management a livello di Gruppo, la definizione di Policies che comunichino l’impegno del Gruppo in materia ESG e/o la formazione sulla Whistleblowing Policy;

- iii. per il restante 15% delle Opzioni offerte a ciascun Beneficiario gli obiettivi dovranno essere di carattere qualitativo inteso come la performance del singolo Beneficiario rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo e saranno valutati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, nel caso in cui il Beneficiario sia un soggetto che non collabora direttamente con l’organo di amministrazione, dal proprio diretto superiore.

#### 5.3.4

Si segnala che i Piani sopra indicati prevedono una clausola di minimum holding come qui di seguito indicato:

- a. Il Piano di incentivazione Interpump 2016-2018 e il Piano di incentivazione Interpump 2019-2021 prevedono entrambi che – salva diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione - 1) i beneficiari che siano Amministratori esecutivi avranno l’obbligo di detenere continuativamente, fino alla data di cessazione della carica di amministratore, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell’esercizio delle opzioni, e 2) i beneficiari che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se individuati, avranno l’obbligo di detenere continuativamente per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio delle relative Opzioni, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle dagli stessi

- acquistate a seguito dell’esercizio delle opzioni;
- b. il Piano di incentivazione Interpump 2022-2024, a seguito dell’entrata in vigore del Codice di Corporate Governance, stabilisce all’articolo 4.6 che – salva diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione - 1) i beneficiari che siano Amministratori esecutivi avranno l’obbligo di detenere continuativamente, fino alla data di cessazione della carica di amministratore (o fino al diverso periodo definito nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente), un numero di azioni almeno pari al 20% (o nella diversa misura definita nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell’esercizio delle opzioni, e 2) i beneficiari che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se individuati, avranno l’obbligo di detenere continuativamente per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio (o fino al diverso periodo definito nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) delle relative opzioni, un numero di azioni almeno pari al 20% (o nella diversa misura definita nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell’esercizio delle opzioni.

#### 5.3.5

In relazione alla determinazione del minimum holding relativo al Piano di incentivazione Interpump 2022-2024 di cui al precedente paragrafo 5.3.4 lettera (b) e constatato che, ai sensi dell’art. 4.6 sopra riportato del Piano di incentivazione Interpump 2022-2024, la Politica di Remunerazione può stabilire un diverso termine per la durata e per il numero di azioni oggetto del minimum holding, con la presente Politica si intende allineare tale clausola con le previsioni del Codice di Corporate Governance, in particolare con la Racc. 28, stabilendo che:

- i Beneficiari che siano Amministratori esecutivi avranno l’obbligo di detenere continuativamente per 5 anni dalla Data di Assegnazione (come definita nel Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024) comprensivo quindi del vesting period e del periodo di mantenimento delle Azioni, e per un numero di azioni pari al 50,1% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell’esercizio delle opzioni;
- di attuare la modifica della clausola sopra indicata mediante delibera del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 3.3 del Piano di incentivazione Interpump 2022-2024.

#### 5.3.6

Il Piano di incentivazione Interpump 2016-2018, il Piano di incentivazione Interpump 2019-2021 e il Piano di Incentivazione 2022-2024 sono pubblicati nel sito internet della Società nella sezione “Corporate Governance” – “Documentazione assembleare”.

#### 5.3.7



Il Consiglio di Amministrazione si riserva infine di proporre, con la collaborazione del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ulteriori piani di incentivazione che potranno essere basati su:

- i. piani cc. dd. di option grant, che prevedono l'attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni Interpump con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right);
- ii. piani di compensi che non prevedono la consegna di strumenti finanziari ma si risolvono nel pagamento di un differenziale basato sulla variazione delle quotazioni delle azioni Interpump (è il caso delle cc.dd. phantom stock).

Beneficiari di tali piani potranno essere dipendenti e/o Amministratori di Interpump e delle società del Gruppo, purché coinvolti nella gestione di Interpump o del Gruppo. Quanto ai piani option grant e phantom stock, l'esercizio delle opzioni assegnate (ovvero il pagamento dei relativi differenziali) sarà condizionato al decorso di un vesting period medio adeguato da valutarsi in sede di approvazione, che tenga conto, ad esempio, degli obiettivi del singolo piano e della durata del mandato degli Amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di performance predefiniti in stretta correlazione con i target di medio-lungo periodo della Società.

L'assegnazione dei diritti di opzione, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, sarà correlata a: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

### 5.3.8

Nel Piano di incentivazione Interpump 2016-2018 e nel Piano di incentivazione Interpump 2019-2021, non sono previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione ex post (c.d. clausole di "claw back" e-/o "malus").

Il Piano di incentivazione Interpump 2022-2024 prevede meccanismi di claw back, così come previsto dal Codice di Corporate Governance nella Racc. 31 di cui all'art. 5. In particolare, è previsto che la Società possa chiedere, entro il termine di 4 anni dalla data di maturazione delle opzioni di volta in volta di riferimento e indipendentemente dal fatto che il rapporto con il Beneficiario sia ancora in essere o cessato, la revoca di tutta o parte delle Opzioni già maturate, ma non ancora esercitate, o la restituzione di tutta o di parte delle azioni ad esso consegnate, in caso di comportamenti fraudolenti del beneficiario, gravi e intenzionali violazioni delle leggi e/o del Codice Etico di Interpump, e/o di maturazione delle opzioni o consegna delle azioni sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati.

## 5.4. Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali e pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può comprendere benefits non monetari, quali l'auto aziendale, coperture assicurative di carattere assistenziale, previdenziale e pensionistico e altri benefici monetari e strumenti di welfare. Alla data della presente Politica di Remunerazione, sono previsti i seguenti benefit: assicurazione medica, auto aziendale ad uso promiscuo.

## 5.5. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

### 5.5.1

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2020, ha concordato con il Presidente Dott. Fulvio Montipò il trattamento di fine rapporto in caso di cessazione del medesimo dalla carica di Amministratore della Società. Tale trattamento è descritto in maniera sintetica nella tabella all'inizio del paragrafo 5 e in maniera dettagliata nella parte prima della Seconda Sezione della Relazione.

### 5.5.2

Oltre a quanto indicato nel precedente paragrafo 5.5.1, la Società può pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri Amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica. L'ammontare di tali trattamenti è determinato tenuto conto della durata complessiva della permanenza in carica, o di durata del rapporto di lavoro o collaborazione, del periodo di preavviso, evidenziando l'esistenza di un eventuale collegamento con la performance della società. Tale ammontare, comprensivo di eventuali indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza, potrà essere erogato una sola volta per ogni singolo individuo e non potrà superare il valore della remunerazione media annua lorda corrisposta al soggetto di riferimento nel biennio anteriore a quello di cessazione della carica o del rapporto di lavoro, comprensiva dei "Compensi fissi", dei "Benefici non monetari", dei "Compensi variabili

non equity” ed eventuali “Altri compensi” come definiti nella prima parte della Seconda Sezione. In particolare, il diritto a beneficiare di tali trattamenti, oltre che in caso di cessazione dalla carica o dall’impiego, potrà essere riconosciuto nelle seguenti ipotesi:

- i. diminuzione e/o limitazione delle aree di responsabilità e/o deleghe;
- ii. diminuzione di qualifica.

### 5.5.3

Gli strumenti finanziari attribuiti agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono subordinati al perdurare della carica di amministratore e per i dipendenti anche al mantenimento del rapporto di lavoro. Nei casi di: (a) pensionamento o licenziamento senza giusta causa del Dipendente, (b) revoca o mancato rinnovo senza giusta causa dell’amministratore, (c) perdita della condizione di controllata dalla Società da parte della società di nomina dell’amministratore / beneficiario o datrice di lavoro del Dipendente / beneficiario, gli strumenti finanziari il cui diritto alla percezione sia già maturati ma non siano ancora esercitati potranno essere esercitate dai beneficiari nel rispetto di obblighi, modalità e termini stabiliti con l’apposito regolamento. Al contrario gli strumenti finanziari il cui diritto alla percezione o attribuzione che alla data in cui si verifica l’evento di cui alle precedenti lettere (a), (b) o (c) - non siano ancora maturati o attribuiti verranno definitivamente meno. Resta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, di disciplinare casi particolari fissando di volta in volta il numero degli strumenti finanziari da esercitare e il termine di esercizio degli stessi.

Successivamente alla cessazione della carica di Amministratore o del rapporto di lavoro il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, di stipulare contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del mandato o del rapporto di lavoro esclusivamente nel caso in cui l’operazione sia nell’interesse della Società.

### 5.5.4

In occasione di eventuale cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo, saranno rese note, ad esito dei processi interni che conducono all’attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato il quale dovrà contenere:

- adeguate informazioni sull’indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione ed eventuali clausole di restituzione, con particolare riferimento a:
  - i. indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, specificando la fattispecie che ne

- giustifica la maturazione;
- ii. mantenimento dei diritti connessi ad eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari;
- iii. benefici successivi alla cessazione della carica;
- iv. impegni di non concorrenza, descrivendone i principali contenuti;
- v. ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;

- informazioni circa la conformità o meno dell’indennità e/o degli altri benefici alle indicazioni contenute nella politica per la remunerazione;
- informazioni sui meccanismi che pongono vincoli correttivi alla corresponsione dell’indennità nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, nonché circa l’eventuale formulazione di richieste di restituzione di compensi già corrisposti;
- informazioni sulle procedure che sono state o saranno seguite nella sostituzione dell’amministratore cessato. Le predette informazioni saranno rese note al mercato ancorché contenute nella Politica di Remunerazione in quanto tali indennità e altri benefici siano stati attribuiti in data anteriore alla cessazione della carica o del rapporto.

Si specifica, infine, che il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di determinare il valore complessivo della suddetta indennità anche avendo riguardo della figura professionale “cessata”, della sua permanenza all’interno della Società e del Gruppo e dell’apporto professionale fornito durante il mandato.

## 5.6. Bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, può altresì attribuire a singoli Amministratori esecutivi o Dirigenti con responsabilità Strategiche bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti per un valore massimo pari al 30% del valore della remunerazione media annua lorda corrisposta al soggetto di riferimento nel biennio anteriore a quello di erogazione, comprensiva dei “Compensi fissi”, dei “Benefici non monetari”, dei “Compensi variabili non equity” e degli eventuali “Altri compensi” come definiti nella prima parte della Seconda Sezione, e fermo in ogni caso il limite del 75% del piano MBO rispetto alla remunerazione fissa come indicato al paragrafo 5.2.1.

## 5.7. Clausole di claw back

La Società può stipulare clausole di claw back con Amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la restituzione o il trattenimento della remunerazione in conformità alla Racc. 31 del Codice di Corporate Governance.

In particolare, con riferimento alla componente variabile di medio e lungo termine (LTI), si precisa che il Piano di incentivazione Interpump 2016-2018 ed il Piano di incentivazione Interpump 2019-2021 non prevedono alcuna clausola di tal contenuto.

Diversamente, il Piano di incentivazione Interpump 2022-2024 prevede che la Società possa chiedere, entro il termine di 4 anni dalla data di maturazione delle opzioni di volta in volta di riferimento e indipendentemente dal fatto che il rapporto con il Beneficiario sia ancora in essere o cessato, la revoca di tutta o parte delle Opzioni già maturate, ma non ancora esercitate, o la restituzione di

tutta o di parte delle azioni ad esso consegnate, in caso di comportamenti fraudolenti del beneficiario, gravi e intenzionali violazioni delle leggi e/o del Codice Etico di Interpump, e/o di maturazione delle opzioni o consegna delle azioni sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati.

Si rende noto che una clausola del tenore di quella indicata nel Piano di incentivazione Interpump 2022-2024 e sopra riportata potrà esseresarà prevista dalla Società anche con riferimento alla componente variabile di breve termine MBO.

## 6. La Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

### 6.1.1

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è di norma determinata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex Articolo 2389, co. 1, Cod. Civ. su proposta del Comitato per la Remunerazione, prevedendo un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun Amministratore non esecutivo, in particolare tenendo conto della partecipazione ad uno o più comitati.

### 6.1.2

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è composta esclusivamente da un importo fisso e non è legata al raggiungimento di alcun obiettivo finanziario e non, sia a breve, sia a medio-lungo termine, né ad alcun benefit. In particolare, tali Amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

## 7. La Remunerazione dei Sindaci effettivi

### 7.1.1

La remunerazione dei membri effettivi dell'organo di controllo è determinata, ai sensi dell'art. 2402, Cod. Civ., al momento della nomina da parte dell'Assemblea. Il compenso erogato ai Sindaci effettivi è composto da un'unica componente fissa e non sono previsti gettoni di presenza, rimborsi spese, benefit o altre componenti di natura differente.

### 7.1.2

Il compenso del Collegio Sindacale è ritenuto adeguato rispetto all'attività svolta durante l'esercizio e tiene conto del tempo dedicato da ciascun sindaco alla carica, anche in relazione all'impegno di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari.





# Seconda Sezione della Relazione – Compensi Corrisposti

# 1. Prima Parte

## 1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

**“Compensi fissi”**: si intendono separatamente (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex Articolo 2389, comma 3, cod. civ.; (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, esclusi gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR.

**“Compensi per la partecipazione a comitati”**: si intendono i compensi spettanti agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti dal Consiglio.

**“Compensi variabili non equity”**: si intendono le voci “Bonus e Altri Incentivi” e “Partecipazioni agli Utili”.

**“Bonus e altri incentivi”**: si intende la parte variabile del compenso, incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Sono esclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

**“Partecipazione agli utili”**: si intende l’ammontare di utili spettanti per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

**“Benefici non monetari”**: si intendono *i fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale), le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

**“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”**: si intendono le indennità maturate, anche se non ancora 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. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. Nel caso di indennità per impegni di non concorrenza, l’importo viene indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica con specificazione della durata dell’impegno di non concorrenza e della data dell’effettivo pagamento.

**“Altri compensi”**: si intendono, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

**“Stock Option”**: si intendono (i) le opzioni detenute all’inizio dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio; (ii) le opzioni assegnate nel corso dell’anno; (iii) le opzioni esercitate nel corso dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell’esercizio; (iv) le opzioni scadute nell’anno; (v) le opzioni detenute alla fine dell’anno.

**“Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option”**: si intendono tutti i piani di incentivazione di medio-lungo termine basati su strumenti finanziari diversi dalle opzioni.

Relativamente all’anno 2022, il trattamento economico degli Amministratori investiti di particolari cariche si compone degli elementi di seguito elencati.

## A. Presidente e Amministratore Delegato – Dott. Fulvio Montipò

→ Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti al Presidente e Amministratore Delegato comprendono:

↪ 1.731 migliaia di Euro di cui 45 migliaia di Euro quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall’assemblea, 1.500 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, cod. civ. e 186 migliaia di Euro quale compenso destinato alla copertura delle spese sostenute per la sicurezza personale.

→ Componente variabile della remunerazione di breve periodo: si tratta di compensi variabili non equity nella forma di MBO. Interpump riconosce un premio massimo al raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi di 1.000 migliaia di Euro.

→ Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: Stock Option – Al Presidente e Amministratore Delegato risultano assegnate al 31 dicembre 2022:

↪ n. 620.000 opzioni nell’ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2016/2018, ad oggi maturate e integralmente esercitate;

↪ n. 1.800.000 opzioni nell’ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2019/2021 ad oggi maturate e integralmente esercitate;

↪ n. 1.620.000 opzioni nell’ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2022/2024.

Per maggiori dettagli, cfr. Tabella 2.



## B. Amministratore esecutivo – Fabio Marasi

- Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi all'Amministratore esecutivo Fabio Marasi comprendono:
  - ↪ 179 migliaia di euro, di cui 45 migliaia di Euro, quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea, 130 migliaia di euro quali retribuzione per le sue funzioni di dirigente di Interpump Group S.p.A. e 4 migliaia di euro quali benefici non monetari.
- Componente variabile della remunerazione di breve periodo per la funzione di dirigente di Interpump Group S.p.A. si tratta di compensi variabili non equity nella forma di MBO. Interpump riconosce al dirigente un premio massimo al raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi di 50 migliaia di Euro. Inoltre è stato riconosciuto al dirigente un premio discrezionale una tantum di 50 migliaia di euro per il raggiungimento, nell'anno, di ulteriori obiettivi qualitativi e quantitativi.
- Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – A Fabio Marasi risultano assegnate e non esercitate al 31 dicembre 2022:
  - ↪ n. 30.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2019/2021, ad oggi maturate e integralmente esercitate;
  - ↪ n. 45.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2022/2024.

Per maggiori dettagli, cfr. Tabella 2.

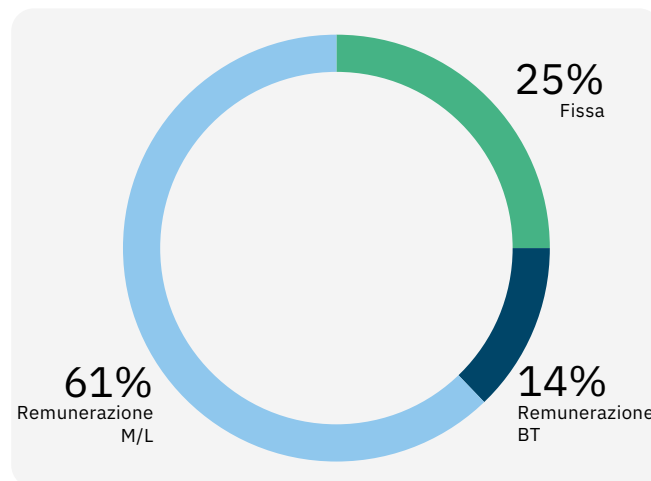
I compensi spettanti ai consiglieri non esecutivi sono nominativamente indicati nelle Tabelle riportate nella Seconda Parte della presente Sezione II.

Gli obiettivi di performance relativi alle componenti variabili della remunerazione non equity nella forma di MBO, di cui hanno beneficiato gli Amministratori esecutivi, sono stati adottati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, in conformità ai criteri illustrati nella Prima Parte della Politica di Remunerazione.

La Società si è avvalsa della facoltà di non indicare specificatamente nella presente sezione i dati di correlazione tra gli obiettivi di performance previsti e quelli raggiunti in relazione alla remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi poiché riferiti prevalentemente a dati previsionali non pubblicati e ad informazioni la cui diffusione risulta non opportuna sul piano commerciale tenuto conto del quadro competitivo e di mercato in cui l'impresa opera e dell'interesse prioritario della Società.

Di seguito viene indicato per ciascun Amministratore esecutivo beneficiario di componenti variabili della remunerazione per l'anno 2022 la proporzione tra le componenti fisse<sup>1</sup>, variabili di breve periodo non equity<sup>2</sup> con non equity, ed incentivi di medio lungo periodo in strumenti equity<sup>3</sup>.

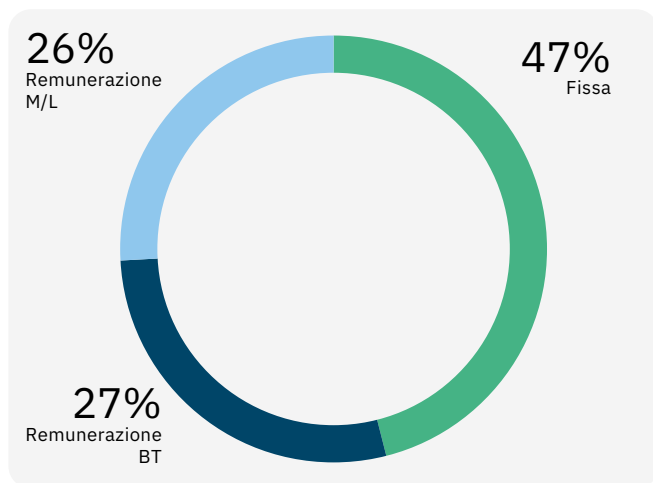
### Presidente e Amministratore Delegato - Dott. Fulvio Montipò



(tutti gli importi in migliaia di Euro)

Remunerazione	%
Fissa	24,7%
Variabile breve	14,3%
Variabile M/L	61,0%
Totale	100,0%

- 1 Seconda Sezione Tabella 1 colonne (1), (4) e (5);
- 2 Seconda Sezione Tabella 1 colonne (3);
- 3 Seconda Sezione Tabella 1 colonne (7);



## Amministratore esecutivo - Fabio Marasi

(tutti gli importi in migliaia di Euro)

Remunerazione	%
Fissa	47,2%
Variabile breve	26,4%
Variabile M/L	26,4%
Totale	100,0%

### 1.2

#### Indennità e/o altri benefici per la cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Il Consiglio di Amministrazione della società del 16 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire al Presidente e Amministratore Delegato Dott. Fulvio Montipò un trattamento per la cessazione della carica che opererà solo al momento in cui si dovesse interrompere il rapporto con la Società stessa. L'indennità risulta conforme alle indicazioni contenute ed ai limiti previsti nella allora vigente Politica di Remunerazione. Le caratteristiche dell'indennità di cessazione della carica sono le seguenti:

**i. motivazioni che ne giustificano l'attribuzione:** tale trattamento per la cessazione della carica è stato attribuito allo scopo di riconoscere un'indennità a seguito del lungo e proficuo ruolo di amministratore esecutivo svolto a favore della società nel corso della lunga permanenza in carica e della straordinaria creazione di valore realizzata in tale arco temporale a beneficio della Società e degli azionisti, fattispecie che ne giustifica l'attribuzione. Pertanto, l'attribuzione di tale indennità non risulta collegata al conseguimento di particolari criteri di performance, né soggetta a meccanismi di differimento o correzione ex post della relativa attribuzione;

- ii. determinazione del compenso di fine carica:** pari tre volte il valore della remunerazione media annua lorda del biennio anteriore a quello di cessazione della carica, comprensiva delle componenti "Compensi fissi", "Benefici non monetari" e della componente relativa a "Compensi variabili non equity" ed "Altri compensi" erogate in relazione alle cariche ed ai particolari incarichi attribuiti nella veste di amministratore della società. L'ammontare dell'indennità di trattamento di cessazione della carica come sopra determinata sarà comprensivo della componente relativa al patto di non concorrenza da determinare secondo le prassi di mercato;
- iii. circostanza che ne giustifica la maturazione:** cessazione della carica per qualsiasi motivazione e causa, anche che determini l'interruzione anticipata del mandato, ed a titolo esemplificativo e non esaustivo dovuta a eventuali dimissioni volontarie, mancato rinnovo al termine del mandato triennale, evento che determini l'incapacità, l'indisponibilità o l'impossibilità allo svolgimento dell'incarico, anche mortis causa, e l'eventuale revoca;
- iv. termine di erogazione:** l'indennità sarà erogabile contestualmente alla cessazione della carica, ovvero entro 30 giorni dalla sua interruzione anticipata. In caso di susseguirsi di rinnovi nella carica al termine di ciascun mandato, tale trattamento sarà corrisposto all'effettiva cessazione della carica, non seguita da rinnovo;
- v. mantenimento diritti connessi a eventuali piani d'incentivazione:** la cessazione della carica del Dott. Fulvio Montipò e l'attribuzione del trattamento di cessazione della carica comporta comunque il mantenimento dei diritti connessi ad eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari, fatto salvo quanto diversamente previsto nei relativi piani di incentivazione monetaria stessi, ovvero di diverso e successivo specifico accordo tra la società e il Dott. Fulvio Montipò;
- vi. mantenimento di benefici non monetari o stipula di contratti consulenza:** l'attuale proposta non prevede ulteriori benefici successivi alla Cessazione della Carica, od altro tipo di compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, salvo diverso e successivo specifico accordo tra la società e il Dott. Fulvio Montipò.

### 1.3

#### Informazioni su eventuali casi di deroga alla Politica di Remunerazione applicati in circostanze eccezionali

Non si sono verificate circostanze eccezionali in cui la Società ha temporaneamente applicato deroghe alla Politica di Remunerazione.

### 1.4

#### Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post di componenti variabili della remunerazione (malus ovvero restituzione di componenti variabili "claw back")

Non si sono verificate circostanze che avrebbero

legittimato il ricorso a meccanismi di restituzione in relazione alle componenti variabili della remunerazione ad oggi attribuite ai beneficiari.

## 1.5

### Informazioni di confronto tra la variazione annuale delle remunerazioni, i risultati della società e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno della società

In ottemperanza alle Modifiche al Regolamento Emittenti in merito alla trasparenza delle remunerazioni emesse da CONSOB (paragrafo 1.5), si forniscono le informazioni di confronto su un periodo di cinque anni in merito alla variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti indicati nella Tabella 1;
- dei risultati della società;

→ della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente relazione.

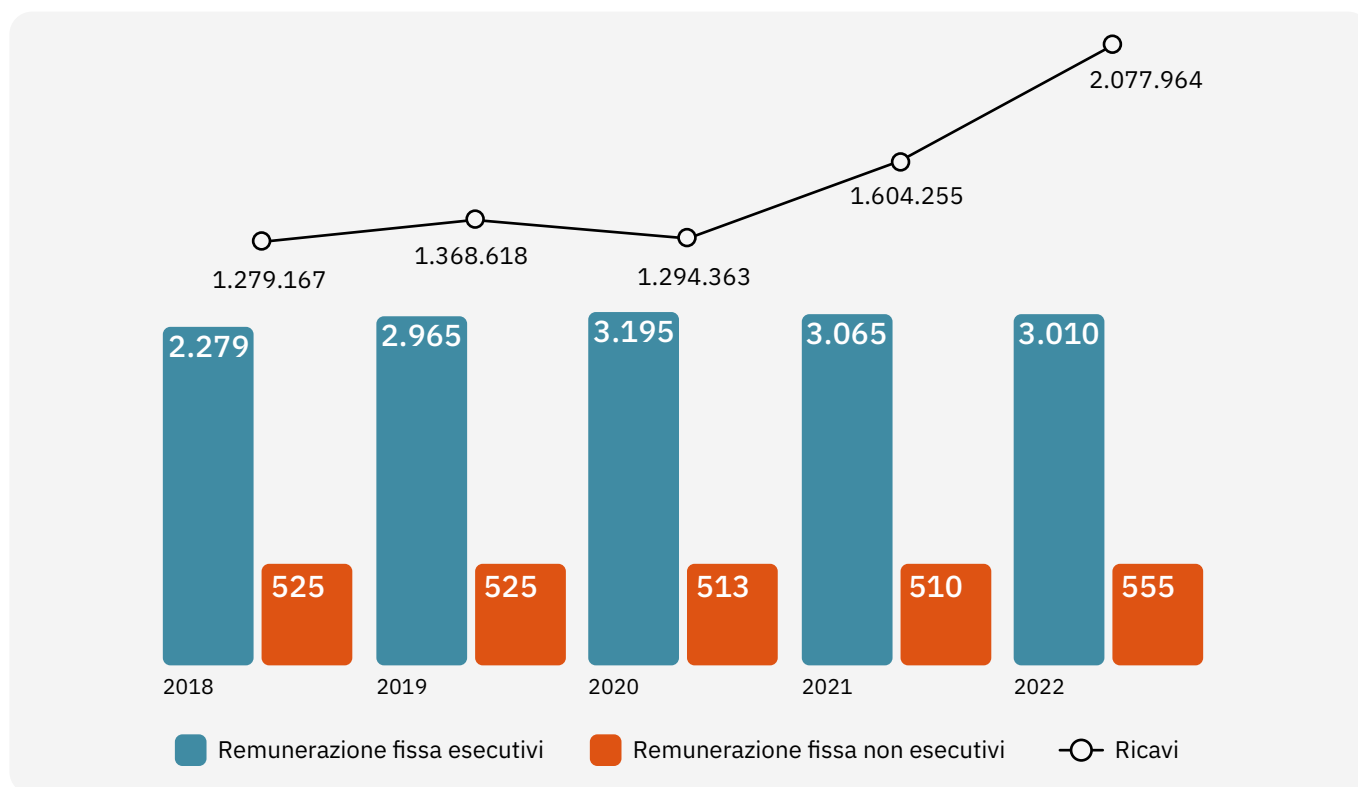
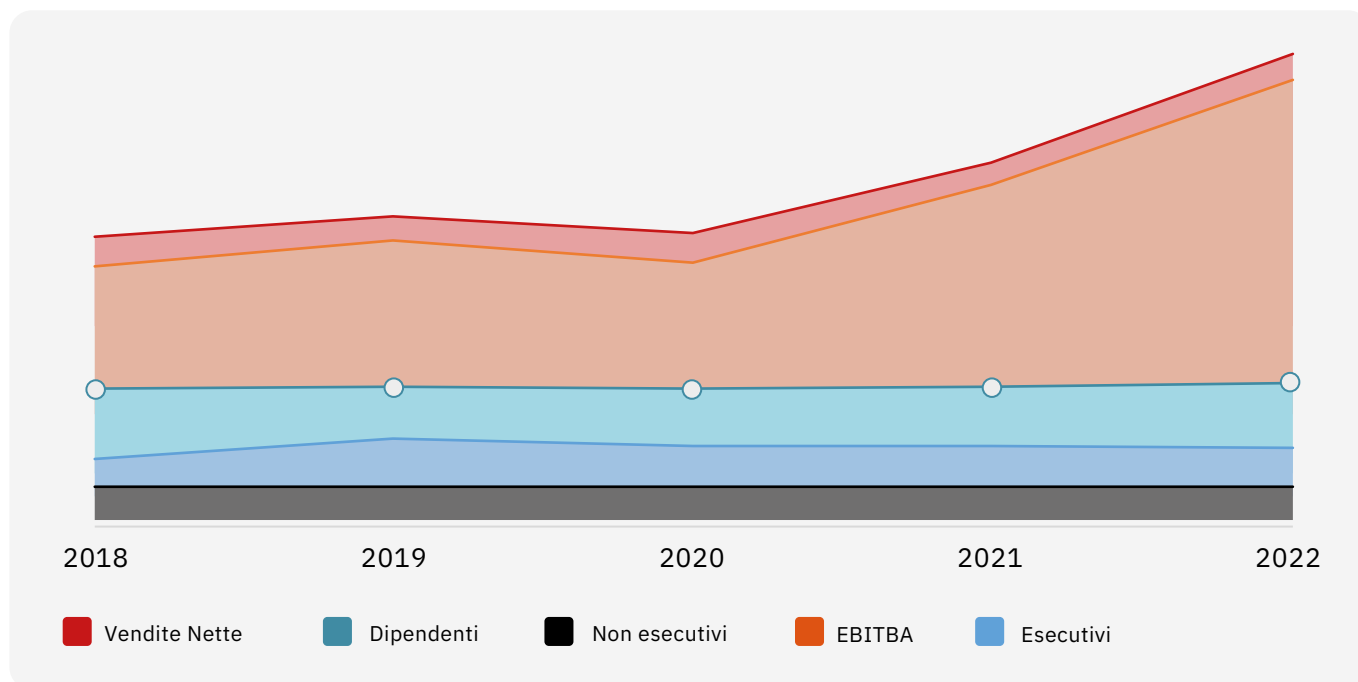
In particolare per una migliore chiarezza espositiva si segnala che le remunerazioni degli amministratori negli ultimi 5 anni (Giovanni Tamburi, Angelo Busani, Antonia Di Bella, Marcello Margotto, Stefania Petruccioli, Federica Menichetti e Paola Annunziata Tagliavini e Claudio Berretti) e del Collegio Sindacale (Anna Maria Allievi, Roberta De Simone, Mario Tagliaferri) sono rimasti costanti senza registrare alcuna variazione, salvo quelle determinate in sede di nomina per effetto dell'attribuzione di compensi pro-rata temporis. Pertanto, tali amministratori e sindaci sono esclusi dall'illustrazione nei prospetti seguenti<sup>4</sup>

Nominativo	Variazione 2018/2017	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020	Variazione 2022/2021
Fulvio Montipò	+0,7%	+33,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Fabio Marasi	-	-	-	+10,2%	+46,1%
Media Ponderata Esecutivi	+0,1%	+29,0%	-7,1%	-4,2%	-1,7%

KPI	Variazione 2018/2017	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020	Variazione 2022/2021
Vendite nette	+17,7%	+7,0%	-5,4%	+23,9%	+29,5%
EBITDA	+16,0%	+10,2%	-7,5%	+29,1%	+30,0%
Dipendenti	-2,5%	+1,4%	-1,8%	+1,5%	+3,4%

<sup>4</sup> All'interno delle seguenti tabelle, le variazioni annue percentuali si riferiscono alla sola parte di componente fissa degli Amministratori

Per una più immediata rappresentazione le variazioni annue delle componenti in precedenza indicate sono sintetizzate nei seguenti grafici.



**1.6 Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall’Assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione dell’esercizio 2022.**

La Seconda Sezione del presente documento esprime in termini sostanziali i risultati del lavoro di revisione apportato alla Politica di Remunerazione in relazione a quanto descritto con riferimento alle componenti della remunerazione variabile di breve termine non equity e del

piano di stock options degli Amministratori esecutivi ed ai criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento dei relativi obiettivi di performance per tenere conto del voto consultivo espresso dall’assemblea in coerenza con quello espresso in relazione alla Prima Sezione.

## 2. Seconda Parte

### Tabella 1 – Compensi Corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2022)

(Importi espressi in migliaia di Euro)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è 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) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						

(1) Compensi nella società che redige il bilancio

#### Consiglio Di Amministrazione

Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	1.545 (a)		1.000			186 (b)	2.731	4.273	- (i)
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45	10 (f) (g)					55		
Claudio Berretti	Consigliere non esecutivo	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45						45		
Fabio Marasi	Consigliere esecutivo	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45		100 (n)		4	130 (l)	279	100	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45	18 (e)					63		
Antonia Di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45						45		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45	10 (f) (g)					55		
Federica Menichetti	Consigliere indipendente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45	28 (e) (f) (g)					73		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45						45		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45	24 (e)					69		

#### Collegio Sindacale

Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	45						45		
Roberta De Simone	Sindaco effettivo	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	30						30		
Mario Tagliavini	Sindaco effettivo	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	30						30		

(II) Compensi da controllate e collegate

(III) Totale				2.055	90	1.100		4	316	3.565	4.373	-
--------------	--	--	--	-------	----	-------	--	---	-----	-------	-------	---



## Tabella 1 – Compensi Corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2021)

(Importi espressi in migliaia di Euro)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non Equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
-----------------------	---------------	----------------------------------------------------	------------------------------	-----------------------	--------------------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------	---------------------------	------------------------------	-----------------------	---------------	---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

(I) Compensi nella società che redige il bilancio dell'anno precedente

### Consiglio Di Amministrazione

Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	1.545 (a)		1.000				186 (b)	2.731	3.851	750 (i)
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45	10 (f) (g)						55		
Claudio Berretti	Consigliere non esecutivo	03/08/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	18							18		
Victor Gottardi	Consigliere esecutivo	01/01/2021 – 31/08/2021	Approvazione Bilancio 2022	-							-		
Fabio Marasi	Consigliere esecutivo	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	11		35			4	130	180	64	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45	18 (e)						63		
Antonina Di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45	10 (f) (g)						45		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45							55		
Federica Menichetti	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45	28 (e) (f) (g)						73		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45							45		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45	24 (e)						69		

### Collegio Sindacale

Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45							45		
Roberta De Simone	Sindaco effettivo	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	30							30		
Mario Tagliaterra	Sindaco effettivo	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	30							30		

### (II) Compensi da controllate e collegate

(III) Totale				2.009	90	1.035			4	316	3.454	3.915	750
--------------	--	--	--	-------	----	-------	--	--	---	-----	-------	-------	-----

## Tabella 1 – Compensi Corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2020)

(Importi espressi in migliaia di Euro)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non Equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o del rapporto di lavoro
<b>Consiglio Di Amministrazione</b>													
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	1.545 (a)		1.000				186 (b)	2.731	1.611	7.443 (i)
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	30	7 (f) (g)						37		
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione Bilancio 2019	15	3 (f) (g)						18		
Paolo Marinsek	Vice Presidente	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione Bilancio 2019	75 (c)					1		76	6	
Victor Gottardi	Consigliere esecutivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	-		38			3	170 (h)	211	27	
Fabio Marasi	Consigliere esecutivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	-		40			4	133	177	27	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	45	19 (e)						64		
Antonina Di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	45							45		
Franco Garrilli	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione Bilancio 2019	15	10 (e) (f) (g)						25		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	45	10 (f) (g)						55		
Federica Menichetti	Consigliere indipendente	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	30	19 (e) (f) (g)						49		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	45	7 (e)						52		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	45	23 (e)						68		
<b>Collegio Sindacale</b>													
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	30							30		
Roberta De Simone	Sindaco effettivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	20							20		
Mario Tagliaterra	Sindaco effettivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022	20							20		
Fabrizio Fagnola	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione Bilancio 2019	15							15		
Federica Menichetti	Sindaco effettivo	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione Bilancio 2019	10							10		
Alessandra Tronconi	Sindaco effettivo	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione Bilancio 2019	10							10		
Alessandra Tronconi	Sindaco effettivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2019	76 (d)							76		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				15							15		
<b>(III) Totale</b>				2.131	98	1.078			8	489	3.804	1.671	7.443

## NOTA

### (1) Compensi fissi

(a) I compensi fissi del Presidente e Amministratore Delegato pari a 1.545 migliaia di Euro comprendono: gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro ai quali si aggiungono 1.500 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex comma 3, art. 2389

(b) Trattasi di compenso destinato alla copertura e alle spese sostenute per la sicurezza personale.

(h) si tratta dei compensi per la carica di dirigente in una società controllata.

I compensi fissi degli amministratori non esecutivi rappresentano gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro e i compensi fissi dei componenti il collegio sindacale sono quelli definiti dall'assemblea.

### (2) Compensi per la partecipazione a Comitati

Si tratta dei compensi corrisposti come componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità (di 24 migliaia di Euro al Presidente del Comitato Dott.ssa Tagliavini e 18 mila euro agli altri componenti) (f). I compensi corrisposti ai componenti del Comitato Nomine sono ricompresi nel compenso previsto per la partecipazione al Comitato Remunerazione (g).

### (3) Compensi variabili non equity

(m) Si tratta del premio erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi fissati. L'erogazione è correlata al raggiungimento del 100% di ciascuna delle componenti dei KPI di riferimento.

(n) Tale importo comprende anche compensi, pari a euro 50 migliaia, quale bonus discrezionale assegnato a tantum.

### (4) Benefici non monetari

Si riferiscono all'auto aziendale.

### (5) Altri compensi

(l) Tale importo si riferisce a compensi pari a euro 130 migliaia per la carica di dirigente di Interpump Group S.p.A.

### (7) Fair Value dei compensi equity

Gli importi rappresentano il fair value delle stock options al momento dell'assegnazione per la quota imputata a conto economico nell'esercizio 2022 e di conseguenza non sono stati pagati.

### (8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

(i) L'importo si riferisce alla quota di accantonamento annua per la cessazione della carica, allo scopo di riconoscere un'indennità a seguito del lungo e proficuo ruolo di amministratore esecutivo svolto a favore della società, fattispecie che ne giustifica l'attribuzione. Il totale della precitata indennità, non oggetto di accantonamento al 31 dicembre 2022 in quanto già comprensiva del massimale di tre annualità con l'accantonamento dei due esercizi precedenti, ammonta a euro 8.193 migliaia. Tale attribuzione presuppone la cessazione di qualsivoglia carica, compresa la permanenza in Consiglio del Dott. Fulvio Montipò, cioè la cessazione dalla carica di Presidente e/o Amministratore Delegato e Consigliere di Amministrazione, esclusa eventualmente l'attribuzione di cariche onorifiche e non operative ed ha l'obiettivo di rendere merito al fattivo operato del Dott. Fulvio Montipò in termini di remunerazione, e non da un'imminenza od una previsione di una prossima cessazione della Carica del Dott. Montipò.

## Tabella (3B): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Importi espressi in Euro migliaia

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	(A) Non più erogabili	(B) Ancora erogabile/erogato	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio							
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Delibera dal Consiglio di Amministratore del 29/04/2022	1.000 – erogabili			1.000 – erogati	
Fabio Marasi	Consigliere	Bonus riconosciuto in qualità di Dirigente	50 – erogabili			100 – erogati	
(II) Compensi da controllare e collegate							
	N/A						
(III) Totale			1.050			1.000	

## Tabella (2): Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Importi espressi in Euro migliaia

A Nome e cognome	B Carica	(1) Piano (a) <sup>s</sup>	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio				(14) Numero opzioni scadute nell'esercizio	(15) = (2)+(5)-(11)-(14) Numero opzioni detenute alla fine dell'esercizio	(16) Numero opzioni competenza dell'esercizio
			(2) Numero opzioni	(3) Prezzo di esercizio	(4) Periodo possibile esercizio (dal - al)	(5) Numero opzioni	(6) Prezzo di esercizio	(7) Periodo possibile esercizio (dal - al)	(8) Fair Value alla data di assegnazione	(9) Data di assegnazione	(10) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	(11) Numero opzioni	(12) Prezzo di esercizio	(13) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio*			
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2022/2024				1.620.000	38,649	01/07/2025-31/12/2028							1.620.000	486.000	
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2019/2021	1.800.000	28,495	01/07/2022-31/12/2025						1.800.000	28,495	42,367		-	-	
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2016/2018	620.000	12,884	01/07/2019-31/12/2022						620.000	12,884	47,432		-	-	
Fabio Marasi	Consigliere	Piano 2022/2024				45.000	38,649	01/07/2025-31/12/2028							45.000	13.500	
Fabio Marasi	Consigliere	Piano 2019/2021	30.000	28,495	01/07/2022-31/12/2025						30.000	28,495	45,347		-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate (N/A)																	
(III) Totale			2.450.000			1.665.000					2.450.000				1.655.000		

Compensi nella società che redige il bilancio

5 Il piano 2022/2024 è stato approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2022; il piano 2019/2021 è stato approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2019; il piano 2016/2018 è stato approvato dall'Assemblea del 28 aprile 2016.

6 Tale valore si riferisce alla quotazione effettiva nella data di esercizio delle opzioni.



## Tabella 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	N. Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. Azioni acquistate	N. Azioni vendute	N. Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	635.233	2.420.000	1.500.000	1.555.233
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	-	30.000	-	30.000



# Interpump Group

**Sede** Via E. Fermi, 25 - Sant'Ilario d'Enza - RE

**Capitale Sociale** 56.617.232,88 interamente versato

Registro delle imprese di Reggio Emilia

**Partita I.V.A.** n. IT01682900350

