



**INTERPUMP
GROUP**

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 18 marzo 2024

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter
del decreto legislativo
24 febbraio 1998, n. 58

Il documento completo è disponibile sul sito
internet della Società www.interpumpgroup.it

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione	4	5.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	24
<i>Executive Summary</i>	6	5.6 Bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni	25
Premessa	8	5.7 Clausole di <i>claw back</i>	25
Prima Sezione della Relazione – Politica di Remunerazione		6. La Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi	26
1. Introduzione – informazioni societarie	10	7. La Remunerazione dei Sindaci effettivi	27
2. Procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	11	Seconda Sezione della Relazione – Compensi corrisposti	
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	11	1. Prima parte	29
2.2 Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione	13	1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione	29
2.3 Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	14	1.2 Incentivi di breve termine: <i>Management By Objectives</i> (MBO)	29
2.4 Deroghe alla Politica di Remunerazione	14	1.3 Piano di Incentivazione Interpump 2022 – 2024 (<i>Long Term Incentive Plan</i>)	30
3. Finalità, Principi e durata della Politica di Remunerazione	15	1.4 Indennità e/o altri benefici per la cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	33
3.1. Finalità della Politica di Remunerazione	15	1.5 Informazioni su eventuali casi di deroga alla Politica di Remunerazione applicati in circostanze eccezionali	34
3.2. Principi della Politica di Remunerazione	15	1.6 Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post di componenti variabili della remunerazione (malus ovvero restituzione di componenti variabili " <i>claw back</i> ")	34
3.3. Durata della Politica di Remunerazione	16	1.7 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	34
4. Componenti della remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci effettivi	18	1.8 Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione dell'esercizio 2023.	36
5. La Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	19	2. Seconda parte - Tabelle	37
5.1 Componente fissa	20		
5.2 <i>Componente variabile di breve periodo – Management By Objectives</i>	20		
5.3 Incentivi a lungo termine	20		
5.4 <i>Benefit</i> e coperture assicurative, ovvero previdenziali e pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari	24		

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione

Gentili Azionisti,

sono lieto di presentare, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e a nome del Comitato stesso e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta da Interpump Group S.p.A. Il documento ha l'obiettivo di comunicare in modo trasparente e completo, a tutti gli *stakeholder* del Gruppo, la struttura remunerativa adottata ed il suo legame con la strategia di *business* e di sostenibilità, in un'ottica di rafforzamento costante del dialogo con il mercato.

Il Comitato Remunerazione è a oggi costituito, oltre che dal sottoscritto, dai Consiglieri dott. Giovanni Tamburi e avv. Federica Menichetti, così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'Assemblea annuale degli Azionisti tenutasi il giorno 28 aprile 2023, chiamata, tra l'altro, al rinnovo delle cariche sociali.

Il 2023 è stato sicuramente un anno importante per la Società: la strategia di crescita e di perseguimento dell'eccellenza operativa hanno ottenuto nuova conferma e il percorso di sostenibilità del Gruppo è proseguito speditamente.

I risultati finanziari preliminari per il 2023, di recente approvazione, sono di piena soddisfazione; il Gruppo ha infatti registrato una crescita organica del fatturato di quasi il 7% e soprattutto il record storico di EBITDA *margin* (24%), nonostante il difficile contesto internazionale attuale. Si sono inoltre concluse importanti operazioni di acquisizione:

— a febbraio 2023, Interpump Group ha annunciato l'acquisizione di una quota pari all'85% del capitale della società **Indoshell Automotive System India P.L. (ISAS)**, specializzata nella fusione di metalli ferrosi e non (ghisa e alluminio);

— ad aprile 2023, il Gruppo ha concluso l'operazione di acquisizione del 70% della società **I.Mec S.r.l.**, specializzata nella realizzazione di vagli meccanici, ossia di dispositivi per la selezione granulometrica della materia attraverso meccanismi di vibrazione;

— infine, nel maggio 2023, si è perfezionata l'acquisizione del 100% del **Gruppo Waikato** che, con oltre 50 anni di storia, è il leader nel mercato neozelandese e australiano delle attività di mungitura meccanizzata.

In relazione al percorso di sostenibilità del Gruppo – formalizzato nel Piano ESG 2023-2025 e che quindi ha visto nel 2023 l'anno di prima implementazione – i risultati sono di altrettanta soddisfazione, con tutte le azioni previste per questo esercizio conseguite e il rispetto della tempistica definita per le azioni pluriennali. Fra le prime è senza dubbio opportuno ricordare l'approvazione del Piano di Successione e della Strategia di Decarbonizzazione 2023-2032, passi fondamentali per rafforzamento del Gruppo in un'ottica di lungo periodo. Sempre nell'esercizio, non direttamente legato al Piano ESG, ma certamente fondamentale a livello di *Governance*, è stata la separazione delle cariche di Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo, con la nomina del dott. Fulvio Montipò a Presidente Esecutivo e del dott. Fabio Marasi ad Amministratore Delegato.

La validità dei risultati conseguiti e, da un punto di vista più ampio, la loro consistenza temporale, ha permesso al Gruppo di ottenere un importante riconoscimento: alla Capogruppo è stato, infatti, assegnato a gennaio 2024 il premio "*Best Performer of the Year*" da parte *SDA Bocconi School of Management*, la *Business School* dell'Università Commerciale L. Bocconi di Milano. Il posizionamento sul mercato economico, l'innovazione tecnologica e la capacità di creare valore all'interno dell'azienda sono stati gli elementi alla base del riconoscimento, frutto di una valutazione caratterizzata da un'analisi multidimensionale che considera non solo gli indicatori economici e finanziari, ma anche l'innovazione tecnologica, la capacità di creare valore interno all'azienda e gli impatti sociali e ambientali.

Le novità introdotte nella presente Relazione sono soprattutto volte a fornire una maggiore comprensione della struttura remunerativa riservata agli Amministratori e ai dipendenti del Gruppo. In particolare, ritengo sia rilevante evidenziare alcuni elementi di novità che troverete maggiormente dettagliati nel documento :

— miglioramento della *disclosure* sulle metriche qualitative: in particolare è stato chiarito il processo di valutazione seguito dal Comitato Remunerazione, focalizzato per l'MBO sulla crescita organica del Gruppo, e per il Piano LTI sulla realizzazione di operazioni di M&A;

— chiarimenti sulla correlazione tra metriche ESG negli incentivi variabili e Piano ESG: in particolare, nella Sezione Seconda, è stato chiarito il collegamento tra i criteri di *performance* che hanno contribuito alla definizione degli incentivi variabili ed il Piano ESG adottato da Interpump per il periodo 2023-2025;

— chiarimenti sulla politica di *severance*: è stata introdotta una modifica per chiarire che, fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti, l'importo massimo riconoscibile è pari ad una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore;

— disclosure del CEO *pay ratio*: è stata introdotta nella Sezione Seconda della presente Relazione l'indicazione del rapporto tra remunerazione del Presidente Esecutivo, il dott. Fulvio Montipò, e dell'Amministratore Delegato, il dott. Fabio Marasi, e la remunerazione mediana dei dipendenti;

— miglioramento della *disclosure ex-post* dei criteri di *performance*: al fine di allineare la disclosure del Gruppo alle migliori pratiche di mercato, è stata introdotta nella Sezione Seconda della presente Relazione una *disclosure* circa i pesi e le *performance* effettivamente raggiunte per ciascun KPI incluso negli incentivi variabili, sia di breve che di lungo termine;

— chiarimenti sull'applicazione di clausole di *clawback* e *malus*: sono state introdotte delle modifiche volte a chiarire l'eventuale applicazione di clausole di *clawback* e *malus* per ciascun piano di Incentivazione variabile;

— chiarimenti circa l'attribuzione di *Stock Option*: come da comunicati stampa del 6 dicembre 2022 e del 16 novembre 2023, era stato reso noto il superamento della soglia di cui all'art. 106 comma 1-*bis* del TUF da parte del dott. Fulvio Montipò, Gruppo IPG Holding S.p.A. e Leila Montipò e Sorelle S.p.A. (complessivamente intesi) a seguito dell'esercizio delle opzioni di cui al "Piano di Incentivazione 2019 - 2021" da parte del dottor Fulvio Montipò. Pertanto, i soggetti già menzionati, unitamente a Tamburi Investment Partners S.p.A., avevano convenuto di impegnarsi a ridurre la propria partecipazione al di sotto della soglia del 25%. Non si registrano, dunque, effetti diluitivi o impatti negativi sulle minoranze azionarie.

Confido che, in qualità di Azionisti di Interpump Group, possiate trovare le informazioni contenute nella presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti esaustive ed utili, e ci auguriamo di incontrare il vostro positivo supporto durante la prossima Assemblea.

Cordialmente,

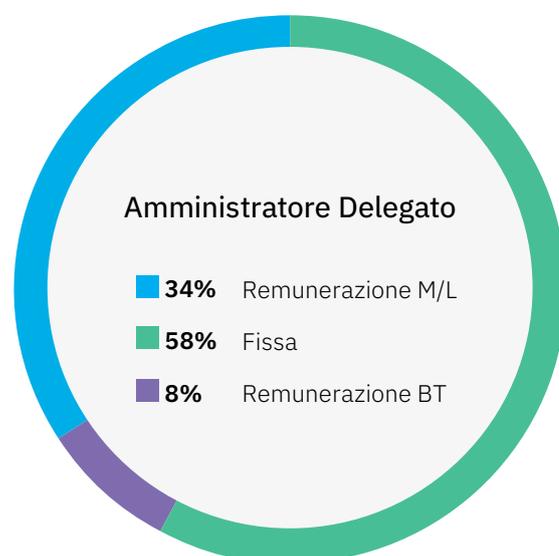
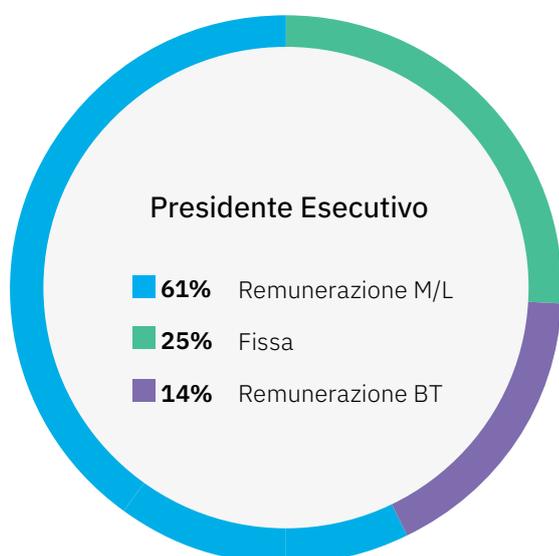
Marcello Margotto
Presidente del Comitato Remunerazione



Executive Summary

Componenti Retributive	Finalità	Criteri e Parametri	
Remunerazione fissa	Valorizzare le responsabilità e le competenze nonché attrarre, motivare e trattenere professionisti di talento.	Determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate e adeguate per merito o per progressione di ruolo e responsabilità.	
Componente variabile di breve termine (MBO) – <i>performance</i> period annuale	Motivare e indirizzare le azioni del management. La componente è erogata annualmente in funzione del conseguimento degli obiettivi annuali, finanziari e non, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.	Limite massimo: 75% della remunerazione fissa e distinta come segue: <ul style="list-style-type: none"> - 35% legato alle Vendite Nette di Gruppo (parametro finanziario); - 35% legato all'EBITDA di Gruppo (parametro finanziario); - 15% obiettivi ESG di Gruppo; - 15% obiettivi di natura qualitativa; - Obiettivi a perimetro costante di crescita organica escludendo le acquisizioni effettuate nel periodo di riferimento 	
Componente variabile di lungo termine (LTI) - <i>performance</i> period di durata triennale	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.	Vesting period: triennale 70% così suddiviso: <ul style="list-style-type: none"> - 35% legato alle Vendite Nette - 35% legato all'EBITDA di Gruppo - 15% obiettivi ESG - 15% obiettivi qualitativi del singolo soggetto rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo; - Obiettivi sulla base di consolidato con <i>pro-forma</i> tenendo conto delle società acquisite nel periodo di riferimento 	
Benefici non monetari	Parte integrante del trattamento economico retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale	Definiti in continuità con la Politica attuata negli esercizi precedenti e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza.	
Severance	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.	Indennità di cessazione della carica di Presidente e del rapporto di lavoro – Fattispecie: <ul style="list-style-type: none"> - Revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa - Rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione - Rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri 	
Bonus discrezionali	Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può attribuire bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti.	Limite: 30% della remunerazione media annua lorda nel biennio anteriore comprensiva dei "Compensi fissi", dei "Benefici non monetari", dei "Compensi variabili non <i>equity</i> " e degli eventuali "Altri compensi" e fermo in ogni caso il limite massimo del 75% della remunerazione fissa previsto in aggregato per il piano MBO.	

Importi di riferimento (euro/000) e peso relativo (%)	Note
Presidente Esecutivo: 1.731 (25%) Amministratore Delegato: 350 (58%)	
Presidente Esecutivo: 1.000 (14%) Amministratore Delegato: 50 (8%)	Applicazione contrattuale di clausole di <i>claw back</i> e <i>malus</i> .
Presidente Esecutivo: 4.316 (61%) Amministratore Delegato: 202 (34%)	Applicazione contrattuale di clausole di <i>claw back</i> e <i>malus</i> . <i>Minimum Holding</i> per Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a 5 anni dalla data di assegnazione per quota >50% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni assegnate.
<ul style="list-style-type: none"> - Previdenza complementare - Assicurazione medica - Polizza assicurativa - Assegnazione di autovettura a uso promiscuo 	
<p>Presidente: fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente Relazione, l'importo massimo è pari ad una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non <i>equity</i>" 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>Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche: importo massimo pari ad una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non <i>equity</i>" ed "Altri compensi" e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsti).</p>	
Presidente Esecutivo: - Amministratore Delegato: -	



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:

— **Prima Sezione:** 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’art. 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 è stata sottoposta a votazione vincolante da parte dei Soci nell’Assemblea del 28 aprile 2023;

— **Seconda Sezione:** contiene un resoconto sulle voci che compongono le remunerazioni dei suddetti soggetti per l’esercizio 2023. La Seconda Sezione della Relazione sarà oggetto di votazione consultiva da parte dei Soci nell’Assemblea del 26 aprile 2024. In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 49/2019, la Seconda Sezione è sottoposta a verifica da parte della Società di Revisione PwC S.p.A., in qualità di soggetto incaricato della revisione legale.

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’art. 3.2 lettera (b) della Procedura 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 di 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 responsabi-

lità, 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, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 5 ottobre 2022, ha approvato il Piano Strategico ESG 2023-2025 il quale esprime le ambizioni e gli impegni che il Gruppo si è prefissato per assicurarsi una crescita economica sostenibile e di lungo termine. Per tale motivo, all’interno della 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, sono previsti meccanismi di incentivazione di breve e di medio-lungo periodo basati su metriche di sostenibilità.

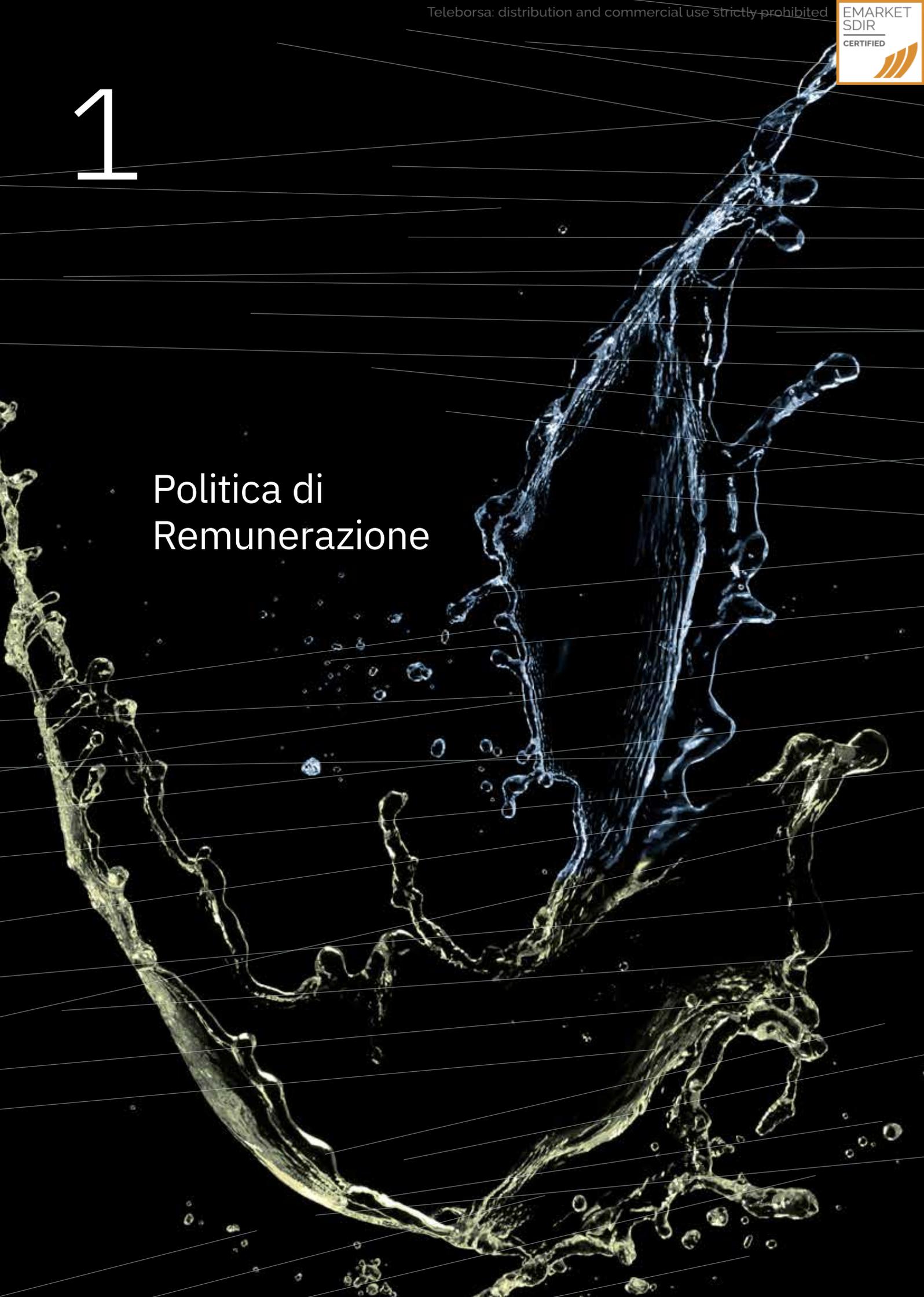
Inoltre, la Politica di Remunerazione, ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance, (i) contribuisce alla strategia aziendale essendo volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la 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 2023.

La Seconda Sezione della 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 Remunerazione, in data 18 marzo 2024. La Relazione potrà, inoltre, essere oggetto di revisione e aggiornamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione, fermo restando il voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2025 rispetto alla Prima Sezione della Relazione stessa.

1

Politica di Remunerazione



Prima Sezione della Politica di Remunerazione non soggetta a votazione

1. 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, con-

ferendo 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 Remunerazione, che si compone di 3 Amministratori 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 di Interpump Group S.p.A. ha durata triennale, ovverosia 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.



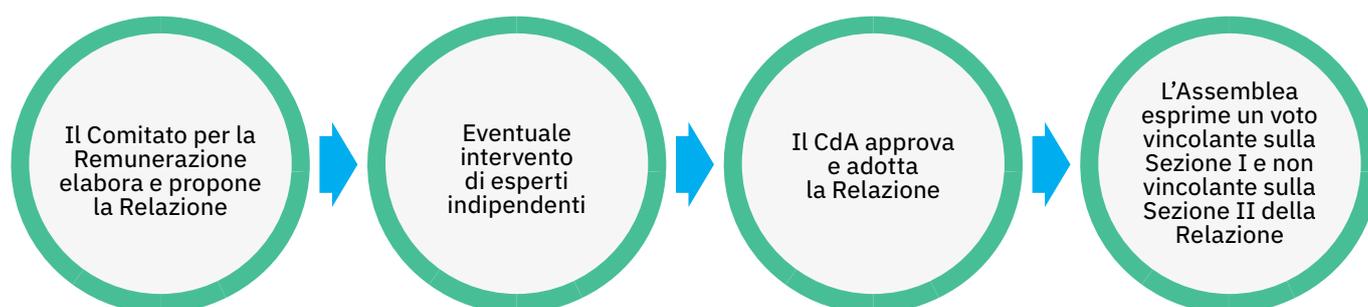
2. Procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della Politica di Remunerazione

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

Interpump Group S.p.A. 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 Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, 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'art. 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, del Vice-Presidente;
- all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, la determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- il voto vincolante sulla Prima Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (ovverosia la Politica di Remunerazione) e voto consultivo sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (ovverosia, Attuazione della Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente).

1 **Politica di Remunerazione**

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'art. 2389, co. 1, codice civile, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea stessa;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, co. 3, codice civile, previa proposta del Comitato Remunerazione;
- (iii) l'esame dei Piani di Incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;
- (iv) la costituzione, al proprio interno, del Comitato 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 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'art. 2389, comma 3, codice civile, 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 Remunerazione: ruolo, composizione e funzionamento

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

- a. formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove individuati, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- b. 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;

- c. 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;
- d. formulare raccomandazioni generali al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri Amministratori;
- e. 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;
- f. 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;
- g. monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai Piani di Incentivazione destinati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- h. 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, comma 2, codice civile;
- i. 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 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 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 signifi-

tività tale da compromettere, in concreto, l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato 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 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 10 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 incenti-

vazione 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 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 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 e 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

1 Politica di Remunerazione

e 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 Derghe 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 trattenerne 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 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 e 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, si segnala che la Politica di Remunerazione di Interpump, oltre a 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 a 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 *Go-*

vernance, 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 <i>Environment</i> sono ricompresi macro-obiettivi quali la gestione del Climate Change , per il quale è stato definito l'obiettivo di riduzione del -30% della <i>Carbon Intensity</i> di Gruppo e di incremento fino al 25% del fabbisogno energetico da energia rinnovabile; la gestione del ciclo di vita del prodotto e l' efficientamento idrico .
Social	Nell'ambito <i>Social</i> sono ricompresi i macro-obiettivi legati alla Salute e sicurezza sul lavoro , 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 ISO 45001; allo Sviluppo del personale , con obiettivi di Incremento delle ore di formazione pro capite non obbligatorie; a una Catena di fornitura responsabile e alla Diversità ed inclusione .
Governance	Nell'ambito <i>Governance</i> sono ricompresi macro-obiettivi quali la Governance della sostenibilità , la Diffusione dei principi ESG , la formalizzazione di un Piano di Successione , la Gestione fiscale trasparente e la Comunicazione 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 pre-

1 Politica di Remunerazione

detto 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 e 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* e *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, ed è volta all'inclusione dei beneficiari 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 Italiana per il mantenimento della qualifica "STAR". Inoltre, Interpump Group S.p.A. 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

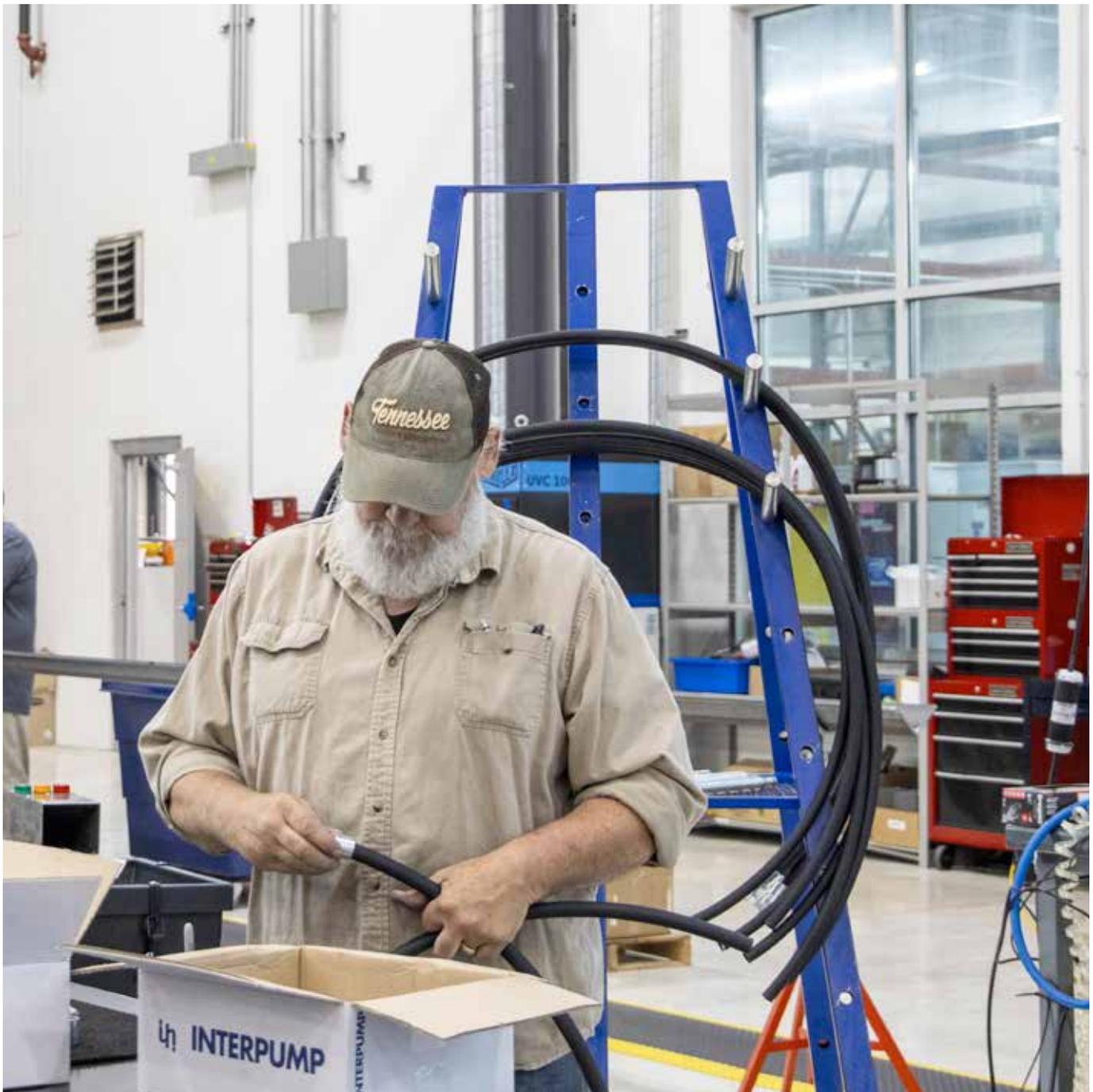
La presente Politica di Remunerazione predisposta dal Comitato Remunerazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione ha durata triennale.

Il Consiglio di Amministrazione nominato in data 30 aprile 2020 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, programmatica 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 *shareholder* 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* e 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, 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, componente fissa, la componente variabile di breve periodo e gli incentivi a lungo termine al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell'interesse degli *stakeholder*, nonché *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

single 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	Valorizzare le responsabilità e le competenze nonché attrarre, motivare e trattenere professionisti di talento.	Determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, in linea con i riferimenti di mercato, e adeguate per merito o per progressione di ruolo e responsabilità.
Componente variabile di breve termine (MBO) – performance period annuale	Motivare e indirizzare le azioni del management. La componente è erogata annualmente in funzione del conseguimento degli obiettivi annuali, finanziari e non, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.	Limite massimo: 75% della remunerazione fissa e distinta come segue: <ul style="list-style-type: none"> - 35% legato alle Vendite Nette di Gruppo (parametro finanziario); - 35% legato all'EBITDA di Gruppo (parametro finanziario); - 15% obiettivi ESG di Gruppo; - 15% obiettivi di natura qualitativa.
Componente variabile di lungo termine (LTI) - performance period di durata triennale	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. È prevista l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> e <i>malus</i> . <i>Minimum Holding</i> per Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a 5 anni dalla data di assegnazione per quota >50% opzioni assegnate.	Vesting period: triennale <ul style="list-style-type: none"> - 70% così suddiviso: <ul style="list-style-type: none"> • 35% legato alle Vendite Nette • 35% legato all'EBITDA di Gruppo - 15% obiettivi ESG - 15% obiettivi qualitativi del singolo soggetto rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo.
Benefici non monetari	Parte integrante del trattamento economico retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale.	Definiti in continuità con la Politica attuata negli esercizi precedenti e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza.
Severance	Tutelare la Società in caso di: <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	Indennità di cessazione della carica di Presidente e del rapporto di lavoro – Fattispecie: <ul style="list-style-type: none"> - Revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa; - Rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione; - Rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri
Bonus discrezionali	Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può attribuire bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti.	Limite: 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 massimo del 75% della remunerazione fissa previsto in aggregato per il piano MBO.

1 **Politica di Remunerazione**

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 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 sin-

golo 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'art. 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 ricoprano o svolgano 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 N. 2.500.000 opzioni ciascuna delle quali attributiva 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 a Euro 12,8845 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:

- i. il perdurare, (a) per gli Amministratori della carica di Amministratore, (b) per i dipendenti, del rapporto di lavoro, a 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 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'art. 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 ricoprano o svolgano 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 attributiva 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 a Euro 28,4952 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, (a) per gli Amministratori della carica di Amministratore, (b) per i dipendenti, del rapporto di lavoro, a 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 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 a 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 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 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

1 Politica di Remunerazione

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'art. 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 ricoprano o svolgano 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 N. 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 a 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, (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 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* e 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 *Policy* 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’art. 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 constato 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 Raccomandazione 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 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 corruzione *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

1 **Politica di Remunerazione**

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 e auto aziendale a 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 prima parte 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 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 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, a 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:

- a) 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 a 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;
- b) informazioni circa la conformità o meno dell'indennità e/o degli altri benefici alle indicazioni contenute nella Politica per la Remunerazione;
- c) 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;
- d) 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 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 Raccomandazione 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 e 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 a 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 essere 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 art. 2389, comma 1, codice civile su proposta del Comitato 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, codice civile, 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 endo-consiliari.



2

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 art. 2389, comma 3 del codice civile; (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 con-

sulenza 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.

1.2 Incentivi di breve termine: Management By Objectives (MBO)

La componente variabile annuale di breve termine rappresenta la parte della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali, la cui funzione è quella di indirizzare le azioni del *top management* al perseguimento degli obiettivi finanziari e di crescita sostenibile, definiti per il periodo di riferimento. Gli indicatori di *performance* sono correlati a una scala di incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo livello di conseguimento con riferimento agli obiettivi finanziari e di sostenibilità, nonché qualitativi, oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, in relazione rispettivamente ai dati di Bilancio consolidato, depurato di eventuali componenti straordinarie, agli obiettivi previsti dal Piano ESG 2023 – 2025 e alla contribuzione del

2 Compensi Corrisposti

singolo soggetto alla crescita del Gruppo Interpump. La Politica di Remunerazione, con riferimento agli incentivi di breve termine (MBO), prevede una scala di indicatori oltre i quali la Società erogherà esclusivamente l'ammontare predefinito nella misura della percentuale massima stabilita. Non è pertanto previsto alcun meccanismo di remunerazione di *over-performance* rispetto ai valori massimi predeterminati. Gli importi dei suddetti parametri quantitativi devono inten-

dersi al netto di eventuali acquisizioni o dismissioni di partecipazioni effettuate nel periodo di riferimento.

Gli indicatori di *performance*, così come stabilito nella Prima Sezione della Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, sono allineati tra i soggetti apicali che percepiscono la componente variabile di breve termine (MBO).

Incentivi di breve termine (MBO)			<i>Livello minimo di maturazione MBO</i>	<i>Obiettivo minimo (75% del peso dell'obiettivo)</i>	<i>Obiettivo massimo (100% del peso dell'obiettivo)</i>	<i>Obiettivo raggiunto nel 2023 (overachievement)</i>
Componente incentivo	Obiettivi 2023	Peso %	Entry point	Livello minimo	Livello massimo	Livello target conseguito nel 2023
Finanziaria	Vendite nette	35%	95%	95% - 99%	100%	103%
	Ebitda	35%	89%	89% - 99%	100%	102%
<i>Obiettivi conseguiti nel 2023</i>						
ESG	Piano ESG 2023 - 2025	15%	<ul style="list-style-type: none"> - Installazione impianti fotovoltaici nelle Società del Gruppo (capacità installata incrementale pari a 2.000 Kwp correlato all'obiettivo E.3 Piano ESG al 2025) - Redazione del modello di valutazione fornitori, secondo criteri ambientali e sociali a conclusione del progetto pilota della società controllata Walvoil S.p.A. (obiettivo S.5 Piano ESG) - Istituzione del Comitato endo-consiliare di Sostenibilità e redazione del relativo regolamento (obiettivo G.1 Piano ESG) 			
Qualitativa	<i>Performance</i>	15%	Conferma delle competenze, professionalità e impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e dalle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.			

Per quanto concerne la componente ESG dell'Incentivo di breve termine, come riportato nei precedenti paragrafi 3.1 e 3.2, la Società si è dotata di Piano ESG pluriennale, per gli anni 2023-2025 (con l'eccezione di un obiettivo fissato per il 2027), con precisi obiettivi in ciascuna delle tre aree *Environmental, Social e Governance*, 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. Gli obiettivi ESG inclusi nella tabella sopra riportata si riferiscono al già citato Piano ESG e rappresentano delle milestone volte alla realizzazione della strategia di sostenibilità del Gruppo.

Con riferimento alla componente qualitativa, come già citato in precedenza, nella valorizzazione del risultato, il Comitato remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione hanno tenuto in considerazione il contributo individuale del beneficiario alle *performance* di Interpump, con particolare attenzione alla crescita organica della società ed ai risultati legati alle attività ordinarie.

1.3 Piano di Incentivazione Interpump 2022 – 2024 (Long Term Incentive Plan)

Gli incentivi a medio/lungo termine sono finalizzati a orientare l'azione del *top management* al perseguimento degli obiettivi strategici e di crescita sostenibile nel lungo termine. La Politica di Remunerazione del Gruppo Interpump prevede un sistema di incentivazione basato sull'assegnazione al *top management* e alle persone che ricoprono ruoli chiave all'interno del Gruppo Interpump, di un quantitativo di strumenti finanziari (opzioni) collegato all'apprezzamento del valore del titolo azionario di Interpump Group S.p.A. In particolare, l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022, ha approvato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il piano di *stock option* denominato Piano di Incentivazione 2022-2024, destinato agli Amministratori Esecutivi e ai 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 all'interno del Gruppo Interpump. Il predetto Piano prevede l'assegnazione di massime 2.250.000 opzioni, ciascuna delle quali attribuisce il diritto per i beneficiari di acquistare un'azione ordinaria in portafoglio alla Società alla data di sottoscrizione, ovvero di sottoscrive-

re un'azione di nuova emissione a un prezzo di esercizio pari a Euro 38,6496 per opzione. Per la descrizione del Piano di Incentivazione 2022-2024 si rinvia alla relazione illustrativa del Piano di Incentivazione 2022-2024 e relativo documento informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Le condizioni per la vestizione delle opzioni assegnate in relazione al Piano di Incentivazione 2022-2024 prevedono, tra gli altri, il raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato 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, oltre i quali la Società riconoscerà esclusivamente il numero di opzioni assegnate e predefinite nella misura della percentuale massima stabilita, non prevedendo pertanto meccanismi di remunerazione di *over-performance*:

70% delle Opzioni assegnate a ciascun beneficiario

- Vendite nette consolidate (peso 35%);
- EBITDA consolidato (peso 35%);

15% delle Opzioni assegnate a ciascun beneficiario

- Obiettivi legati alle tematiche ESG

15% delle Opzioni assegnate a ciascun beneficiario

- Obiettivi di natura qualitativa

Il Piano di Incentivazione 2022-2024 prevede, inoltre, una clausola di *minimum holding* per la quale i beneficiari che rivestono il ruolo di Amministratori Esecutivi hanno l'obbligo di detenere continuativamente, per 5 anni dalla data di assegnazione, come definita nel Piano stesso, (periodo comprensivo quindi del *vesting period* e del periodo di mantenimento delle Azioni), un numero di azioni pari al 50,1% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni. Ai fini della determinazione dei parametri finanziari, in particolare Vendite Nette ed EBITDA, si terrà conto anche delle operazioni di M&A effettuate nel corso del periodo di riferimento.

Incentivi di Medio/Lungo Periodo (Piano di Incentivazione 2022-2024)			Livello di maturazione II tranche del piano	Obiettivo raggiunto nel 2023 (overachievement)
Componente incentivo	Obiettivi 2023	Peso %	Obiettivo di maturazione	Livello target conseguito nel 2023
Finanziaria	Vendite Nette	35%	100%	111%
	Ebitda	35%	100%	117%
<i>Obiettivi conseguiti nel 2023</i>				
ESG	Piano ESG 2023 - 2025	15%	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione strategia di decarbonizzazione (obiettivo E.1 Piano ESG) con l'obiettivo di ridurre l'intensità delle emissioni a 0,028 tCO₂eq/€ entro il 2025 (obiettivo E.2) - Definizione dei Piani di Successione (obiettivo G.3 Piano ESG) - Comunicazione periodica efficace del Piano ESG anche attraverso la creazione del nuovo sito web (obiettivo G.6 Piano ESG) 	
Qualitativa	<i>Performance</i>	15%	Conferma delle competenze, professionalità e impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e dalle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.	

Per quanto concerne la componente ESG, come già riportato con riferimento all'Incentivo di breve termine e nei precedenti paragrafi 3.1 e 3.2, la Società si è dotata di Piano ESG pluriennale, per gli anni 2023-2025 (con l'eccezione di un obiettivo fissato per il 2027), con precisi obiettivi in ciascuna delle tre aree *Environmental, Social e Governance*, 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. Gli obiettivi ESG inclusi nella tabella sopra riportata sono pienamente allineati al già citato Piano ESG e rappre-

sentano delle *milestone*, volte alla realizzazione della strategia di sostenibilità del Gruppo.

Per la componente qualitativa, come già precisato nella Prima Sezione della presente Relazione, la valorizzazione del risultato da parte del Comitato Remunerazione ed del Consiglio di Amministrazione ha tenuto in considerazione prevalentemente il contributo del beneficiario alle *performance* complessive della Società, con particolare riferimento alle attività di M&A, di fondamentale importanza per garantire una crescita sostenibile di Intepump nel lungo termine.

2 Compensi Corrisposti

Infine, è importante sottolineare che, come da comunicati stampa del 16 novembre 2023 e del 6 dicembre 2022, era stato reso noto il superamento della soglia di cui all'art. 106 comma 1-*bis* del TUF da parte del dott. Fulvio Montipò, Gruppo IPG Holding S.p.A. e Leila Montipò e Sorelle S.A.p.A. (complessivamente intesi) a seguito dell'esercizio delle opzioni di cui al "Piano di Incentivazione 2019-2021" da parte del dott. Fulvio Montipò. Successivamente, i soggetti già menzionati, unitamente a Tamburi Investment Partners S.p.A. in qualità di socio di Gruppo IPG Holding S.p.A., avevano convenuto – per avvalersi dell'esenzione dall'obbligo solidale di promuovere un'offerta pubblica di acquisto sulle azioni della Società in circolazione di cui all'art. 49, comma 1, lettera e), del Regolamento Emittenti – di impegnarsi a ridurre la propria partecipazione al di sotto della soglia del 25%. Pertanto, attualmente la porzione del capitale sociale di Interpump complessivamente detenuta da Gruppo IPG Holding S.p.A., dal dott. Fulvio Montipò e da Leila Montipò e Sorelle S.A.p.A. è del 24,988%. Non si registrano, quindi, effetti diluitivi o impatti negativi sulle minoranze azionarie.

Relativamente all'anno 2023, il trattamento economico degli Amministratori investiti di particolari cariche si compone degli elementi di seguito elencati.

A. Presidente Esecutivo – Dott. Fulvio Montipò

- I. Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti al Presidente Esecutivo comprendono:
 - i. 1.731 migliaia di Euro di cui: (i) 45 migliaia di Euro quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea; (ii) 1.500 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, codice civile e (iii) 186 migliaia di Euro quale compenso destinato alla copertura delle spese sostenute per la sicurezza personale.
- II. 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.
- III. Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *stock option* – Al Presidente e Amministratore Delegato risultano assegnate al 31 dicembre 2022:
 - n. 1.800.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2019-2021 a 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 Delegato – Dott. Fabio Marasi

- I. Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti all'Amministratore Delegato comprendono:
 - i. 356 migliaia di euro di cui: (i) 45 migliaia di Euro quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea; (ii) 175 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, codice civile; (iii) 130 migliaia di euro quali retribuzione per le sue funzioni di dirigente di Interpump Group S.p.A. e (iv) 6 migliaia di euro quali benefici non monetari.
- II. 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.
- III. Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *stock option* – A Fabio Marasi risultano assegnate al 31 dicembre 2023:
 - n. 30.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2019-2021, ad oggi maturate e integralmente esercitate;
 - n. 60.000 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 Seconda Sezione.

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 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 specificamente 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 a 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.

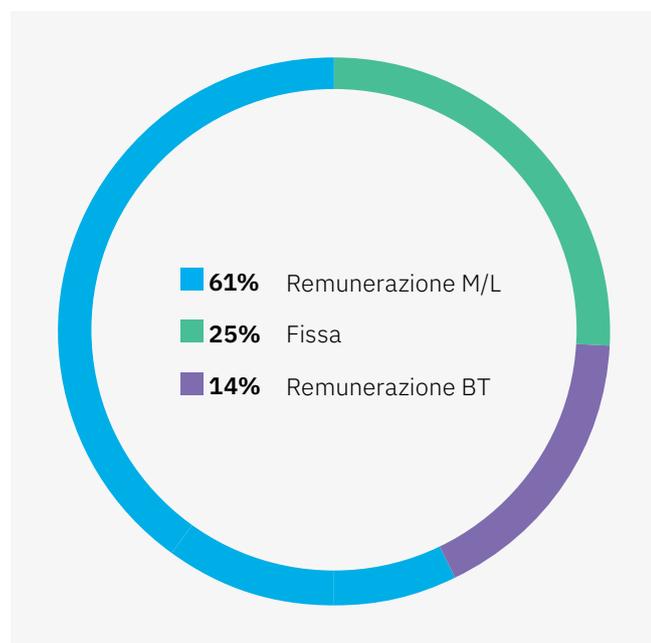
Di seguito viene indicato per ciascun Amministratore Esecutivo beneficiario di componenti variabili della remunerazione per l'anno 2023 la proporzione tra le componenti fisse¹, variabili di breve periodo *non equity*² e incentivi di medio lungo periodo in strumenti *equity*³.

¹ Seconda sezione, Tabella 1, colonne (1), (4) e (5).

² Seconda sezione, Tabella 1, colonna (3).

³ Seconda sezione, Tabella 1, colonna (7).

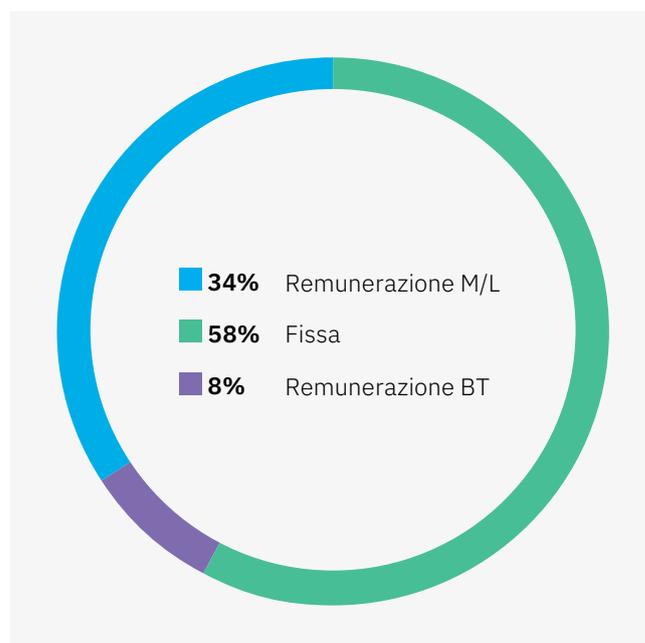
Presidente Esecutivo – Dott. Fulvio Montipò



(tutti gli importi in migliaia di Euro)

Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile Breve	Remunerazione Variabile M/L	Totale
1.731	1.000	4.316	7.047

Amministratore Delegato – Dott. Fabio Marasi



(tutti gli importi in migliaia di Euro)

Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile Breve	Remunerazione Variabile M/L	Totale
350	50	202	602

1.4 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 Remunerazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire al Presidente Esecutivo 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 e 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 e 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;

2 Compensi Corrisposti

- iii. **circostanza che ne giustifica la maturazione:** cessazione della carica per qualsiasi motivazione e causa, anche che determini l'interruzione anticipata del mandato, e 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 a 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.

1.5 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.

1.6 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 a oggi attribuite ai beneficiari.

1.7 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 non Esecutivi negli ultimi 5 anni e del Collegio Sindacale 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.

Nominativo	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020	Variazione 2022/2021	Variazione 2023/2022
Fulvio Montipò	+33,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Fabio Marasi	-	-	+10,2%	+46,1%	+24,7%
Variazione complessiva	+29,0%	-7,1%	-4,2%	-1,7%	+2,3%

KPI	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020	Variazione 2022/2021	Variazione 2023/2022
Vendite Nette	+7,0%	-5,4%	+24,0%	+29,6%	7,8%
EBITDA	+10,1%	-7,3%	+29,3%	+29,5%	9,1%
Dipendenti	+6,9%	+7,1%	+13,7%	+3,4%	7,1%

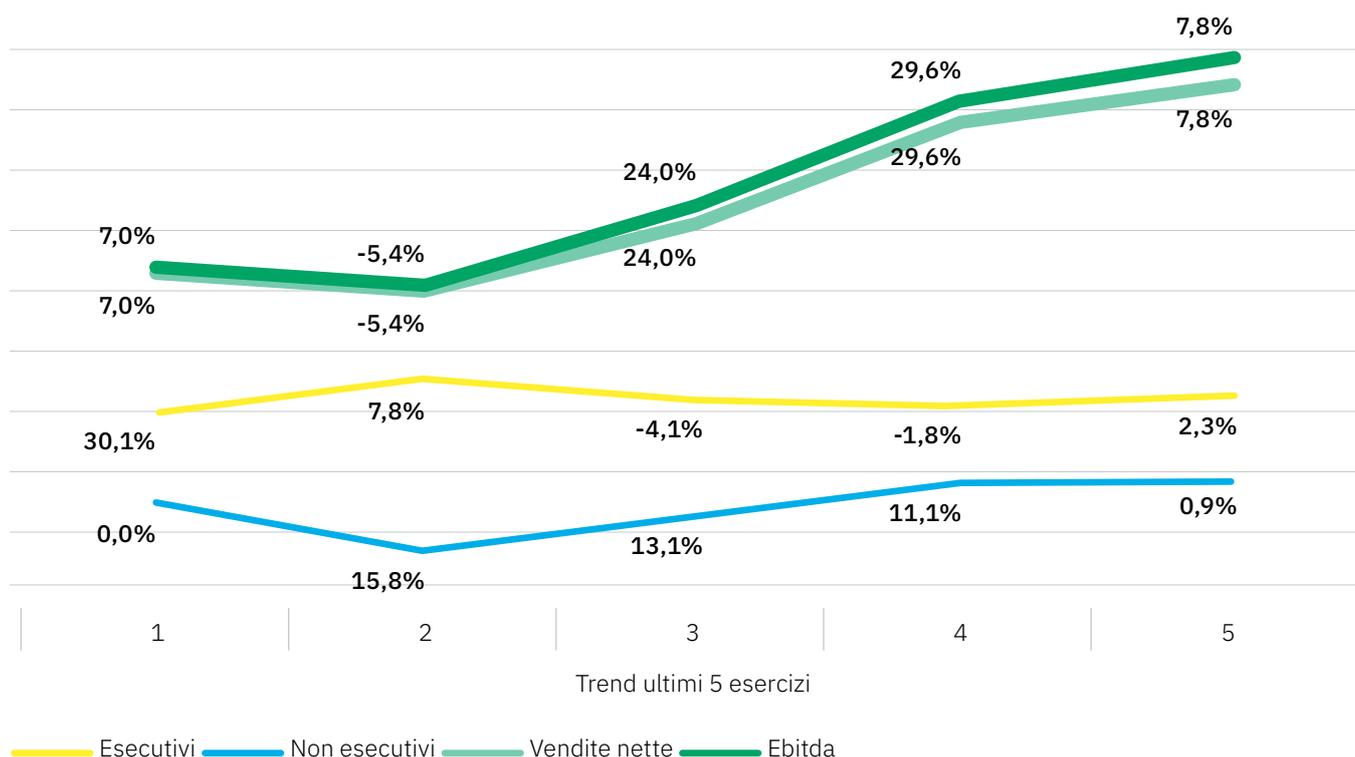
CEO Pay Ratio ⁴	2021	2022	2023
Rapporto tra remunerazione totale del dott. Fulvio Montipò e remunerazione totale mediana dei dipendenti	83,8	81,7	79,2
Rapporto tra remunerazione totale del dott. Fabio Marasi e remunerazione totale mediana dei dipendenti	n.a.	n.a.	11,6

⁴ Per la componente variabile della remunerazione del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato è incluso l'incentivo variabile di breve termine (MBO) di competenza dell'esercizio ed esclusa la componente *equity*; per la componente variabile della remunerazione mediana dei dipendenti è incluso l'incentivo variabile di breve termine (MBO) e/o il premio di produttività aziendale di competenza dell'esercizio ed esclusa la componente *equity*.

Si rammenta che il dott. Marasi è stato nominato, in qualità di Amministratore Delegato, in data 28 aprile 2023.

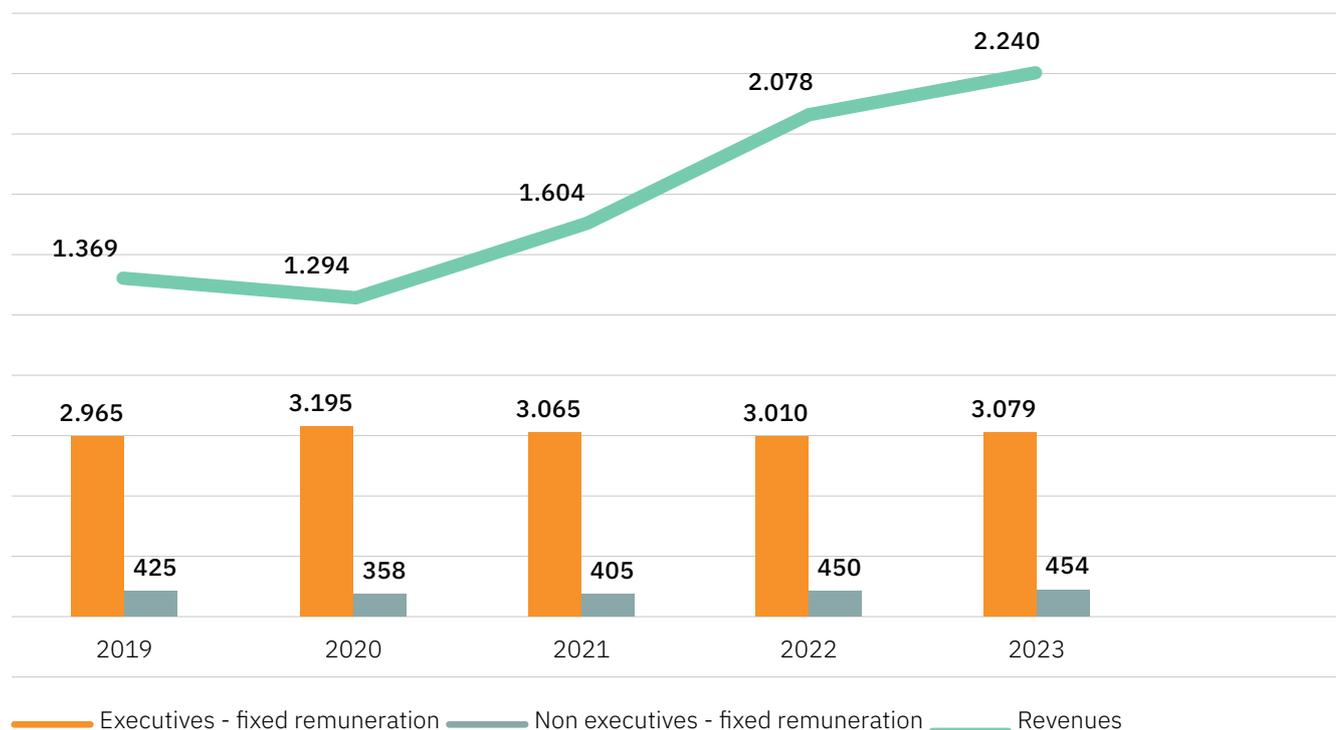
Per una più immediata rappresentazione le variazioni annue delle componenti in precedenza indicate sono sintetizzate nei seguenti grafici.

Variazioni annuali remunerazione Esecutivi e non Esecutivi



2 Compensi Corrisposti

Remunerazione Amministratori Esecutivi e non Esecutivi e andamento delle Vendite Nette consolidate (€/000)



1.8 Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione dell'esercizio 2023.

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 e 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.

A esito della considerazione del voto vincolante sulla Prima sezione e consultivo sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023, è stata svolta un'attività di *engagement* e di analisi dei relativi razionali del voto degli Azionisti, che sono

state alla base della definizione del presente documento. Sono state introdotte, infatti, diverse modifiche volte ad allineare le pratiche remunerative della Società con le aspettative dei propri Azionisti, di cui si riporta di seguito una breve sintesi:

- miglioramento della *disclosure* sulle metriche quantitative e qualitative;
- chiarimenti sulla correlazione tra metriche ESG negli incentivi variabili e Piano ESG;
- chiarimenti sulla politica di *severance*;
- *disclosure* del CEO *pay ratio*;
- miglioramento della *disclosure ex-post* dei criteri di *performance*;
- chiarimenti sull'applicazione di clausole di *clawback* e *malus*;
- chiarimenti circa l'attribuzione di *stock option* al Presidente.

Seconda parte – Tabelle



2 Compensi Corrisposti

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2023)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity (m)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio											
Consiglio di Amministrazione											
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	1.545 (a)		1.000		186 (b)	2.731	4.316	-(i)
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	45	10 (f) (g)				55		
Claudio Berretti	Consigliere non esecutivo	01/01/2023 – 28/04/2023	Approvazione Bilancio 2023	15					15		
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	162		50	6	130 (l)	348	202	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2023 – 28/04/2023	Approvazione Bilancio 2023	15	6 (e)				21		
Antonia Di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	45	8 (f)				53		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	45	10 (g)				55		
Federica Menichetti	Consigliere indipendente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	45	28 (f) (g)				73		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2023 – 28/04/2023	Approvazione Bilancio 2023	15					15		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2023 – 28/04/2023	Approvazione Bilancio 2023	15	8 (f)				23		
Nicolò Dubini	Consigliere indipendente	28/04//2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	30	8 (f)				38		
Rita Rolli	Consigliere indipendente	28/04//2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	30	8 (f)				38		
Anna Chiara Svelto	Consigliere indipendente	28/04//2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	30	8 (f)				38		
Roberta Pierantoni	Consigliere indipendente	28/04//2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	30					30		
Collegio Sindacale											
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	45					45		
Roberta De Simone	Sindaco effettivo	01/01/2023 – 28/04/2023	Approvazione Bilancio 2023	10					10		
Mario Tagliaferri	Sindaco effettivo	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	30					30		
Mirco Zucca	Sindaco effettivo	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025	20					20		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-		
Totale				2.172	94	1.050	6	316	3.638	4.518	-

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity (m)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(II) 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 Tagliaferri	Sindaco effettivo	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione Bilancio 2022	30					30		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-		
Totale				2.055	90	1.100	4	316	3.565	4.373	-

2 Compensi Corrisposti

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compenti variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio											
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		
Antonia Di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45					45		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	45	10 (f) (g)				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 Tagliaferri	Sindaco effettivo	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022	30					30		
(II) Compensi da controllate e collegate				15					15		
Totale				2.009	90	1.035	4	316	3.454	3.915	750

NOTE

(1) Compensi fissi

- (a) I compensi fissi del Presidente Esecutivo 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 art. 2389, comma 3, codice civile.
- (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 del Comitato Sostenibilità (di 18 migliaia di Euro al Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Avv. Menichetti, e 18 mila euro agli altri componenti. 10 migliaia di Euro ai componenti non esecutivi e indipendenti del Comitato Sostenibilità).

(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 (m).

(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. (l)

(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 2023 e di conseguenza non sono stati pagati.

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

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 e ha l'obiettivo di rendere merito al fattivo operato del dott. Fulvio Montipò in termini di remunerazione, e non da un'imminenza o una previsione di una prossima cessazione della carica del dott. Montipò (i)

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 migliaia di Euro)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano di Incentivazione	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabile	Ancora erogabile/ erogato	Ancora differiti	
<i>(I) Compensi nella società che redige il Bilancio</i>									
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	Delibera dal Consiglio di Amministratore del 29/04/2022	1.000 – erogati				1.000 – erogati		
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	Bonus riconosciuto in qualità di Dirigente	50 – erogati				50 – erogati		
<i>(II) Compensi da società controllate e collegate</i>									
			-				-		
<i>(III) Totale</i>			1.050			1.050			

2 Compensi Corrisposti

Tabella (2) - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(1) ⁶	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15)=(2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13) ⁷			
Nome e Cognome	Carica	Piano (a)	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	N. Opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	N. Opzioni	N. Opzioni	N. Opzioni
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2022/2024	1.620.000	38,649	01/07/2025-31/12/2028											1.620.000	567.000
Fabio Marasi	Consigliere	Piano 2022/2024	45.000	38,649	01/07/2025-31/12/2028	15.000	38,649	01/07/2025-31/12/2028								60.000	23.250
(II) Compensi da controllate e collegate (N/A)																	
(III) Totale			1.665.000			15.000										1.680.000	590.250

Tabella (7-ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali

Nome e Cognome	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 Esecutivo	Interpump Group S.p.A.	1.555.233	-	-	1.555.233
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	30.000	-	12.000	18.000

⁶ Il piano 2022/2024 è stato approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2022.

⁷ Tale valore si riferisce alla quotazione effettiva nella data di esercizio delle opzioni.





**INTERPUMP
GROUP**

INTERPUMP GROUP

interpumpgroup.it