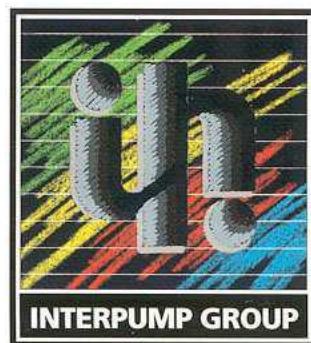




**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI
INCENTIVAZIONE RISERVATO A TALUNI DIPENDENTI,
AMMINISTRATORI E/O COLLABORATORI DEL GRUPPO INTERPUMP
PER L'ATTRIBUZIONE DI MASSIME N. 2.450.000 OPZIONI DENOMINATO
“PIANO DI INCENTIVAZIONE INTERPUMP 2025/2027”**

Documento redatto a norma dell'art. 84-*bis* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato e dello schema 7 del relativo allegato 3A

INDICE

PREMESSA	4
DEFINIZIONI	5
1. Soggetti destinatari.....	6
1.1 Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti, e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate	6
1.2 Categorie di Beneficiari dipendenti o collaboratori della Società e delle società controllanti o controllate	7
1.3 Indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.....	7
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	8
2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano	8
2.1 Obiettivi che si intende raggiungere con il Piano	8
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'assegnazione	9
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	9
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile	10
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.....	10
2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350	10
3. Iter di approvazione e tempistica di attribuzione e assegnazione degli strumenti.....	10
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'attuazione del Piano.....	10
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza	11
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base	11
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'attribuzione delle azioni al servizio del Piano.....	11
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	12
3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente ad approvare il Piano e dell'eventuale proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione	12
3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione delle Opzioni e dell'eventuale proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.....	12
3.8 Prezzo di mercato delle Azioni alla data della decisione del Consiglio di Amministrazione di proporre il Piano all'Assemblea	12
3.9 In quali termini e secondo quali modalità la Società tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione delle Opzioni degli elementi indicati al paragrafo 3.9 dello Schema.....	13
4. Caratteristiche delle Opzioni	13
4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano.....	13
4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	14
4.3 Termine del Piano	14
4.4 Numero massimo di Opzioni attribuite in ogni anno fiscale.....	14

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva assegnazione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di <i>performance</i> ; descrizione di tali condizioni e risultati	14
4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Opzioni o sulle Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa Società o a terzi.....	16
4.7 Eventuali condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di <i>hedging</i> che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Opzioni	17
4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	17
4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano	17
4.10 Eventuale previsione di un riscatto da parte della Società	17
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni concesse per la sottoscrizione o l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, cod. civ.....	18
4.12 Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa attribuzione.....	18
4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano.....	18
4.14 Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.....	18
4.15 Nel caso in cui le non siano negoziate in mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	19
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione.....	19
4.17 Scadenza delle Opzioni.....	19
4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio	19
4.19 Prezzo di Esercizio delle Opzioni e modalità di determinazione.....	19
4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non fosse uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19(b) dello Schema (<i>fair market value</i>), motivazioni di tale differenza	20
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari Beneficiari o varie categorie di Beneficiari.....	20
4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non siano negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore	20
4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti	20
4.24 Tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema.....	20

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-bis e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha ad oggetto il piano incentivazione riservato a taluni dipendenti, amministratori e/o collaboratori del Gruppo Interpump denominato “Piano di Incentivazione Interpump 2025/2027” (il “**Piano**”) ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. (la “**Società**” o “**Interpump**”) in data 21 marzo 2025, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 14 marzo 2025. Il Piano concerne l’attribuzione di Opzioni (come nel seguito definiti) che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, all’assegnazione di 1 (una) Azione (come nel seguito definita) per ogni Opzione. In particolare, il Piano ha ad oggetto Azioni proprie della Società fino ad un massimo di numero 2.450.000 (due milioni quattrocentocinquantamila) Azioni che potranno anche essere acquistate dalla Società ai sensi dell’art. 2357 del Codice Civile.

Il Piano, in continuità con i piani di incentivazione precedentemente approvati dall’Assemblea ordinaria della Società, è volto a perseguire l’obiettivo di allineare l’interesse dei Beneficiari (come nel seguito definiti) a quello degli *stakeholder*, in un’ottica di creazione di valore nel medio-lungo termine e di perseguimento di uno sviluppo sostenibile, in coerenza con quanto previsto nella Politica di Remunerazione per il triennio 2025-2027 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2025 e che sarà oggetto di approvazione con voto vincolante da parte dell’Assemblea ordinaria convocata per il 29 aprile 2025 (la “**Politica di Remunerazione**”). La Politica di Remunerazione è a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.interpumpgroup.it, Sezione “Governance / Assemblea Azionisti” e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage”.

Ai sensi dell’art. 114-bis del D. Lgs. del 24 febbraio 2004 n. 58/1998 e successive modifiche e integrazioni (il “**TUF**”), il Piano sarà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea ordinaria della Società convocata per il 29 aprile 2025. Al riguardo, si segnala che (i) il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell’art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto al fine di fornire un’informativa ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano che sarà sottoposta all’Assemblea ordinaria degli azionisti, e (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito al Piano oggetto di proposta di approvazione assembleare.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114- bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l’altro, ad Amministratori esecutivi della Società e del Gruppo.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.interpumpgroup.it, Sezione “Governance/Assemblea degli Azionisti” e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage”.

DEFINIZIONI

“**Amministratori**”: gli amministratori delle società del Gruppo in carica, o nominati, alla Data di Attribuzione delle Opzioni.

“**Assemblea**”: l’Assemblea della Società convocata per il 29 aprile 2025 in unica convocazione.

“**Azioni**”: le azioni ordinarie Interpump, del valore nominale di Euro 0,52 cadauna, quotate sull’EURONEXT STAR Milano indici FTSE All-Share Capped, FTSE Italia All-Share, FTSE Italia STAR, FTSE MIB, codice ISIN IT0001078911.

“**Beneficiari**”: i Dipendenti, gli Amministratori e/o i Collaboratori del Gruppo individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione - tra i soggetti che ricoprano o svolgano ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, il Gruppo e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore.

“**Capital Gain**”: l’importo lordo che si ottiene moltiplicando il numero di Opzioni esercitate per la differenza tra: (i) il Valore di Mercato di una Azione alla data di esercizio, e (ii) il Prezzo di Esercizio.

“**Ciclo di Attribuzione**”: il ciclo di attribuzione delle Opzioni che va (i) dall’Attribuzione ai Beneficiari delle Opzioni (ii) all’eventuale Assegnazione ai medesimi delle Opzioni a seguito dell’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato per l’esercizio 2027.

“**Collaboratori**”: i collaboratori delle società del Gruppo che, alla Data di Attribuzione delle Opzioni, intrattengono un rapporto con le suddette società.

“**Collegio Sindacale**”: il Collegio Sindacale *pro tempore* della Società.

“**Comitato per la Remunerazione**”: il Comitato per la Remunerazione *pro tempore* della Società.

“**Consiglio di Amministrazione**”: il Consiglio di Amministrazione *pro tempore* della Società il quale effettuerà ogni valutazione relativa al Piano, adotterà il Regolamento e darà esecuzione a quanto sarà ivi previsto, eventualmente anche per il tramite di uno o più dei suoi componenti a ciò appositamente delegati e con l’astensione degli eventuali interessati.

“**Data di Attribuzione**” o anche “**Attribuzione**” o anche “**Attribuire**”: indica la data in cui la Società comunica al Beneficiario il numero totale delle Opzioni che potranno essergli riconosciute nel triennio 2025-2027 subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

“**Data di Assegnazione**” o anche “**Assegnazione**” o anche “**Assegnare**”: indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione ovvero il soggetto da esso incaricato verifica il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, con riconoscimento, quindi, in caso di esito positivo, delle Opzioni al Beneficiario.

“**Data di Esercizio**” o anche “**Esercizio**” o anche “**Esercitare**”: indica la data di ricezione da parte della Società della comunicazione di esercizio inviata dal Beneficiario.

“**Dipendenti**”: i dipendenti delle società del Gruppo titolari, alla Data di Attribuzione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le suddette società.

“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o anche “**DRS**”: i dirigenti che, ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate e successive modifiche e integrazioni, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del Gruppo.

“**Documento Informativo**”: il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti e successive modifiche ed integrazioni.

“**EXM**”: il Mercato Euronext Milano organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

“**Gruppo**”: collettivamente Interpump e le società da essa controllate ai sensi dell’articolo 93 del TUF.

“**Minimum Holding**”: indica la percentuale minima di Azioni che deve essere mantenuta dal Beneficiario e il relativo periodo di tempo successivamente all’Esercizio delle Opzioni ai sensi del successivo paragrafo 4.6.

“**Opzioni**”: tutte le massime n. 2.450.000 (due milioni quattrocentocinquantamila) opzioni oggetto del Piano.

“**Periodo di Esercizio**”: il periodo compreso tra il 30 giugno 2028 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2031 (o il diverso e successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione), nel corso del quale le Opzioni, a seguito della relativa Assegnazione, potranno essere

Esercitate, anche in più fasi, dai Beneficiari, con facoltà del Consiglio di Amministrazione di stabilire nel Regolamento specifici periodi di non-Esercizio (cfr. paragrafo 4.2).

“Periodo di Vesting”: indica il periodo di maturazione delle Opzioni intercorrente dalla loro Attribuzione al momento in cui possono essere Esercitate, come indicato al successivo paragrafo 4.2

“Piano”: il piano di *stock option* rivolto a taluni Dipendenti, Amministratori e/o Collaboratori del Gruppo disciplinato dal Regolamento e denominato “Piano di Incentivazione Interpump 2025/2027”, il cui contenuto è oggetto del presente Documento Informativo.

“Politica di Remunerazione”: la politica di remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti per il triennio 2025-2027 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2025 e che sarà oggetto di approvazione con voto vincolante dell’Assemblea ordinaria convocata per il 29 aprile 2025.

“Prezzo di Esercizio”: il prezzo pari a Euro 36,5160 (pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura dell’Azione determinati da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 (trenta) giorni di borsa aperta precedenti la data del 20 marzo 2025) per ciascuna Opzione o, se minore, il prezzo ufficiale dell’Azione determinato da Borsa Italiana del giorno precedente a quello dell’Assemblea di approvazione del Piano e quindi alla data del 28 aprile 2025. Il Prezzo di Esercizio corrisponde (i) al prezzo che ciascun Beneficiario dovrà versare a Interpump per esercitare una Opzione e, quindi, acquistare o sottoscrivere una Azione, o (ii) nel caso di Regolamento in Denaro, al valore di riferimento per la determinazione dell’eventuale *Capital Gain*.

“Regolamento”: il regolamento – comprensivo di scheda di adesione e comunicazione di esercizio delle Opzioni – che sarà adottato dal Consiglio di Amministrazione ed avrà ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

“Regolamento Emittenti”: il regolamento di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.

“Schema”: lo schema 7 dell’allegato 3A del Regolamento Emittenti.

“Società” o “Interpump”: Interpump Group S.p.A., con sede legale in Sant’Ilario d’Enza (RE), Via E. Fermi 25, iscritta al registro delle imprese di Reggio Emilia n. 11666900151.

“TUF”: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche e integrazioni.

“Valore di Mercato”: di tempo in tempo, il valore di mercato di ciascuna Azione corrispondente alla media aritmetica semplice del prezzo ufficiale delle Azioni determinato da Borsa Italiana S.p.A. ai sensi del Regolamento di Borsa, nei giorni di effettiva quotazione del titolo compresi tra il 1° ed il 30° (entrambi inclusi) giorno precedente la data di esercizio di ciascuna Opzione.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti, e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Il Piano è rivolto, oltre che ai soggetti di cui al successivo paragrafo 1.2, agli Amministratori esecutivi di Interpump e agli Amministratori esecutivi delle società del Gruppo, individuati in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo nonché con le finalità del Piano e della Politica di Remunerazione.

L’individuazione nominativa di tali soggetti e, in generale, dei Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea, tra i soggetti che ricoprono e/o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, il Gruppo e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore.

Pertanto, l’indicazione nominativa degli Amministratori quali Beneficiari del Piano, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all’art. 84-bis, comma 5 lett. a), del Regolamento Emittenti.

Si precisa che i Beneficiari saranno individuati tra gli Amministratori di società del Gruppo in carica alla Data di Attribuzione delle Opzioni.

1.2 Categorie di Beneficiari dipendenti o collaboratori della Società e delle società controllanti o controllate

Il Piano è rivolto, oltre che ai soggetti di cui al precedente paragrafo 1.1, ai Dipendenti e ai Collaboratori del Gruppo, individuati in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo nonché con le finalità del Piano e della Politica di Remunerazione.

Come indicato al paragrafo 1.1., i Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, tra i soggetti che ricoprono e/o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, il Gruppo e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore.

In particolare, i Beneficiari saranno individuati: (i) tra i dipendenti di società del Gruppo titolari, alla Data di Attribuzione delle Opzioni, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le suddette società, e (ii) tra i collaboratori di società del Gruppo che, alla Data di Attribuzione delle Opzioni, intrattengono un rapporto di lavoro autonomo con le suddette società.

Qualora tra i Beneficiari vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti disposizioni regolamentari, l'identificazione nominativa, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

1.3 Indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

In considerazione di quanto riportato ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2, tra i Beneficiari potranno rientrare anche soggetti appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari del Piano, si rinvia al precedente paragrafo 1.1.

Qualora tra i Beneficiari vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni in occasione delle comunicazioni previste dall'Art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Alla data del presente Documento Informativo, si segnala quanto segue.

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Come precisato nel precedente paragrafo 1.1, i Beneficiari saranno individuati, nei termini di cui sopra, dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. Ciò detto, si segnala che alla data del presente Documento Informativo, Interpump non ha nominato direttori generali.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Si segnala che non ci sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio un compenso complessivo più alto del compenso più elevato attribuito ai membri del Consiglio di Amministrazione.

- c) *Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

Come precisato nel precedente paragrafo 1.1, i Beneficiari saranno individuati, nei termini di cui sopra, dal Consiglio di Amministrazione a seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. Si segnala che alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, non vi sono persone fisiche che controllano la Società e che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione a favore della stessa.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Il Regolamento non individua specifiche categorie di Dipendenti o Collaboratori a cui il Piano è rivolto. Il Piano non prevede caratteristiche differenziate a seconda della posizione dei Beneficiari né prevede prezzi di esercizio delle Opzioni differenziati in relazione al ruolo dagli stessi ricoperto.

Come già indicato, qualora tra i Beneficiari vi fossero soggetti per i quali è richiesta ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari l'identificazione nominativa, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni in occasione delle comunicazioni previste dall'Art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Alla data del presente Documento Informativo si segnala quanto segue.

- *Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

I Beneficiari del Piano possono includere anche soggetti identificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Attualmente la Società ha individuato numero 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. Si rinvia alle informazioni che saranno fornite ex art. 84-bis, comma 5 lett. a), del Regolamento Emittenti.

- *Nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'emittente strumenti finanziari*

Tale punto non è applicabile.

- *Altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano*

Tale punto non è applicabile in quanto, come già specificato, non vi sono categorie di Dipendenti o Collaboratori per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intende raggiungere con il Piano

Il Piano, in continuità con i piani di incentivazione precedentemente approvati dall'Assemblea ordinaria della Società, è volto a perseguire l'obiettivo di allineare l'interesse dei Beneficiari a quello degli *stakeholder*, in un'ottica di creazione di valore nel medio-lungo termine e di perseguimento di uno sviluppo sostenibile, in coerenza con quanto previsto nella Politica di Remunerazione.

Il Piano è altresì considerato un efficiente strumento di fidelizzazione delle figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita delle società del Gruppo.

In particolare, mediante il Piano, la Società si prefigge i seguenti obiettivi:

- (i) correlare la componente variabile della remunerazione agli obiettivi di medio-lungo termine in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti e per gli *stakeholder*;
- (ii) nell'ambito delle proprie politiche di *retention*, fidelizzare le proprie risorse chiave ed incentivare la loro permanenza nel Gruppo;
- (iii) coinvolgere i Dipendenti, Amministratori e Collaboratori nelle tematiche rilevanti per il Gruppo anche in ambito di sostenibilità ESG (Environmental, Social, Governance);
- (iv) nell'ambito delle proprie politiche di *attraction*, attrarre figure manageriali e professionali di talento nei mercati nazionali ed internazionali, al fine di sviluppare e rafforzare ulteriormente le competenze chiave e distintive del Gruppo;
- (v) promuovere lo spirito di identificazione di Dipendenti, Amministratori e Collaboratori nel Gruppo.

Il Piano proposto all'Assemblea si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni, comprensivo degli esercizi 2025, 2026 e 2027. Tale periodo è considerato idoneo al conseguimento degli obiettivi perseguiti dal Piano e coincide con la durata triennale 2025-2027 della Politica di Remunerazione, che sarà oggetto di approvazione dell'Assemblea convocata per il 29 aprile 2025. Il Piano inoltre, nell'ottica di una maggior *retention* e fidelizzazione, estende la propria durata prevedendo un Periodo di Esercizio compreso tra il 30 giugno 2028 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2031 (o il diverso e successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione).

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

L'Assegnazione e il conseguente Esercizio delle Opzioni sono subordinati al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Tali obiettivi di *performance* saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, per l'intero Ciclo di Attribuzione e saranno verificati al termine di tale Ciclo.

Per gli obiettivi di *performance* e il relativo peso, si rimanda al successivo paragrafo 4.5.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

L'individuazione dei Beneficiari e la determinazione del numero di Opzioni da Attribuire a ciascuno di essi saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria convocata per il 29 aprile 2025.

In particolare, il numero di Opzioni per ciascun Beneficiario sarà definito tenendo conto dell'importanza strategica del singolo soggetto all'interno della Società e/o del Gruppo, della sua capacità di creazione di valore e coerentemente con la Politica di Remunerazione. In particolare, saranno presi in considerazione i seguenti elementi:

- (i) il ruolo ricoperto dal Beneficiario;
- (ii) il livello di responsabilità e criticità del ruolo;
- (iii) la necessità di fidelizzazione e di *retention* del Beneficiario.

L'ammontare delle Opzioni Attribuite sarà comunicato a ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione, come indicato nel successivo paragrafo 4.2.

Il prezzo che ciascun Beneficiario dovrà versare per Esercitare un'Opzione e, conseguentemente, acquistare (o sottoscrivere) 1 (una) Azione, sarà pari al Prezzo di Esercizio.

Si segnala che 1 (una) Opzione conferisce al Beneficiario il diritto di acquistare 1 (una) Azione propria in portafoglio della Società o, a discrezione della Società, di sottoscrivere 1 (una) Azione di nuova emissione, subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Per garantire al Piano la massima flessibilità e consentire alla Società di rispondere in modo efficiente alle condizioni esistenti al momento dell'eventuale Esercizio delle Opzioni, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà discrezionale di soddisfare le richieste di Esercizio mediante liquidazione ai singoli Beneficiari dell'eventuale *Capital Gain*.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Tale punto non è applicabile, in quanto il Piano si basa esclusivamente su strumenti finanziari emessi dalla Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale o contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'attuazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 marzo 2025 ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 14 marzo 2025, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per il 29 aprile 2025.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario e/o opportuno, per dare completa attuazione del Piano, in conformità con quanto previsto nel presente Documento Informativo.

Tali poteri potranno essere esercitati direttamente o attraverso soggetti delegati e comprenderanno, in particolare, la facoltà di:

- approvare il Regolamento del Piano, nonché i suoi eventuali aggiornamenti e revisioni;
- individuare i Beneficiari e determinare il numero di Opzioni da Attribuire a ciascuno di essi;
- definire gli obiettivi di *performance* per gli Amministratori esecutivi della Società e per gli altri Beneficiari nel rispetto di quanto previsto al successivo paragrafo 4.5 e in coerenza con quanto disposto nel presente Documento Informativo e nella Politica di Remunerazione;
- predisporre tutta la documentazione necessaria relativa al Piano nonché compiere ogni atto o adempimento necessario ai fini dell'attuazione e della gestione del Piano.

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, del Codice Civile - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Piano ed il contenuto di tali decisioni verranno comunicate secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5 lett. a), del Regolamento Emittenti, o comunque ai sensi della normativa di legge e regolamentare di volta in volta vigente.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Come indicato al precedente paragrafo 3.1, l'amministrazione del Piano sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società che, nell'assumere le relative decisioni, agirà avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, del Codice Civile - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà conferire a terzi specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi stabiliti dalla legge, è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di apportare al Regolamento le modifiche e le integrazioni necessarie o opportune al fine di mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano e i benefici per i destinatari del medesimo nei casi di:

- (i) erogazione di dividendi straordinari;
- (ii) acquisto di azioni proprie;
- (iii) operazioni straordinarie sul capitale di Interpump non connesse né al Piano in oggetto, né ad altri piani di tipo analogo;
- (iv) modifiche normative (anche di autodisciplina);
- (v) eventi suscettibili di influire sui diritti dei Beneficiari o sulla possibilità di Esercizio delle Opzioni (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, raggruppamento o frazionamento delle Azioni, fusioni, scissioni, revoca dalla quotazione delle Azioni, promozione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio aventi ad oggetto le Azioni).

Ogni eventuale arrotondamento che si rendesse necessario a causa dell'esistenza di frazioni verrà effettuato per difetto e quindi il Beneficiario, indipendentemente dall'entità della frazione, avrà diritto, nel concorso di tutte le altre condizioni previste, ad un'Azione in meno.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Come indicato al successivo paragrafo 4.1, il Piano ha per oggetto l'attribuzione di Opzioni, ciascuna delle quali dà diritto al Beneficiario, al raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*, di (i) acquistare 1 (una) Azione propria della Società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistate) per ogni Opzione, ovvero (ii) a scelta della medesima Società, sottoscrivere 1 (una) Azione di nuova emissione per ogni Opzione.

È peraltro facoltà discrezionale del Consiglio di Amministrazione soddisfare la richiesta di Esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione al relativo Beneficiario di una somma pari all'eventuale *Capital Gain* calcolato alla Data di Esercizio delle Opzioni.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Piano è stato predisposto su proposta del Comitato per la Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi, ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 marzo 2025, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in conformità a quanto previsto dagli artt. 2389 e 2391 del Codice Civile.

Il Comitato per la Remunerazione annovera, tra i suoi compiti, quello di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno, di presentare al Consiglio raccomandazioni in merito all'utilizzo di tali sistemi e di monitorare nel tempo la relativa evoluzione e applicazione.

Con riferimento a potenziali conflitti di interesse, si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott. Fulvio Montipò, e l'Amministratore Delegato, Dott. Fabio Marasi, si sono astenuti dalla discussione e dalla votazione sull'approvazione del Piano di cui al presente Documento Informativo, in considerazione della loro potenziale inclusione tra i Beneficiari.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente ad approvare il Piano e dell'eventuale proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Interpump, nella riunione del 21 marzo 2025, a seguito di proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 14 marzo 2025 e con il parere favore del Collegio Sindacale, ha approvato il Piano di cui al presente Documento Informativo ed ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il 29 aprile 2025.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione delle Opzioni e dell'eventuale proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per il 29 aprile 2025.

La delibera sottoposta all'approvazione dell'Assemblea prevede che le decisioni in merito al numero delle Opzioni da Attribuire ai Beneficiari e alla successiva Assegnazione (quest'ultima a seguito della verifica sul raggiungimento degli obiettivi di *performance*) siano prese dal Consiglio di Amministrazione. Nell'assumere tali decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà avvalendosi del previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, del Codice Civile - dopo avere sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.8 Prezzo di mercato delle Azioni alla data della decisione del Consiglio di Amministrazione di proporre il Piano all'Assemblea

Al termine della seduta di borsa del 20 marzo 2025, giorno precedente alla data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società - su proposta del Comitato per la Remunerazione - ha deliberato di proporre l'adozione del Piano all'Assemblea, le Azioni della Società avevano un prezzo ufficiale di mercato pari a Euro 36,5160.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e*
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'Art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:*
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero*
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

Le decisioni inerenti all'Attribuzione delle Opzioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi del previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione. Analogamente, la successiva Assegnazione delle Opzioni, a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione sempre avvalendosi del previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione. Le Opzioni così Assegnate non saranno immediatamente Esercitabili, essendo previsto un Periodo di *Vesting* (cfr. successivo paragrafo 4.2).

Conseguentemente, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Attribuzione e/o dell'Assegnazione delle Opzioni non spiegherebbe effetti apprezzabili sul Piano né sul comportamento dei Beneficiari che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, essendo l'Esercizio delle Opzioni differita ad un momento successivo.

L'attuazione del Piano, compreso l'Esercizio delle Opzioni, si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.

I Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate previste dalla normativa e dalla regolamentazione applicabile, oltre che dalle procedure interne della Società, in particolare con riferimento alle operazioni di disposizione delle Azioni che saranno oggetto di Esercizio delle Opzioni secondo il presente Piano.

4. CARATTERISTICHE DELLE OPZIONI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Il Piano ha ad oggetto il conferimento di Opzioni secondo la procedura di attuazione ed esecuzione del Piano di cui al successivo paragrafo 4.2.

Ogni Opzione conferisce al Beneficiario il diritto di, a scelta della Società, (i) acquistare 1 (una) Azione propria della Società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata) per ogni Opzione, ovvero (ii) sottoscrivere 1 (una) Azione di nuova emissione per ogni Opzione. È tuttavia facoltà discrezionale del Consiglio di Amministrazione soddisfare la richiesta di Esercizio che sarà formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione al relativo Beneficiario di una somma pari all'eventuale *Capital Gain* calcolato alla Data di Esercizio di ciascuna Opzione.

Le Opzioni saranno Attribuite ai Beneficiari gratuitamente, a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, e dopo aver sentito - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, del Codice Civile - il Collegio Sindacale, stabilirà il numero di Opzioni per ogni Beneficiario.

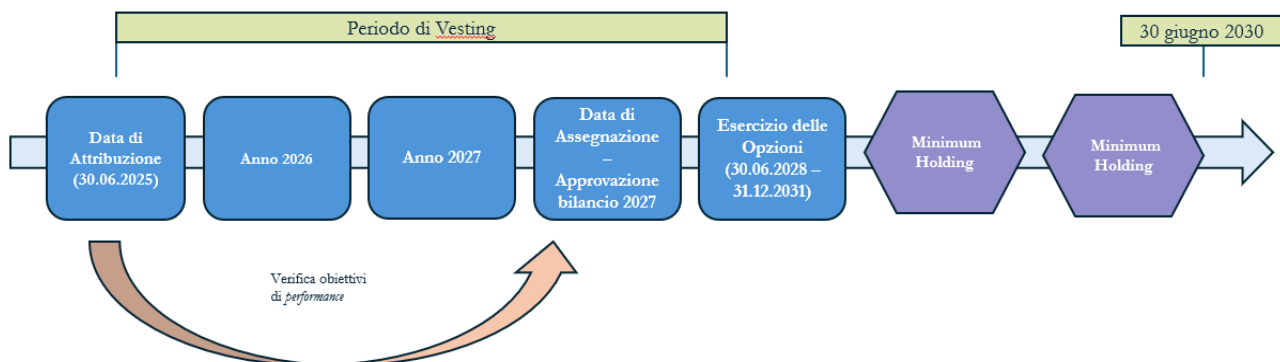
4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano si compone di un unico Ciclo di Attribuzione composto dagli esercizi 2025, 2026 e 2027.

L'individuazione dei Beneficiari e la determinazione del numero delle Opzioni da Attribuire a ciascuno di essi saranno stabilite, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ed entro la data del 30 giugno 2025, dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, previo parere del Comitato per la Remunerazione. Rimane ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di individuare ulteriori Beneficiari entro la data del 30 giugno 2026 (o altra data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) rimanendo inteso che, in tal caso, il numero di Opzioni sarà determinato secondo un criterio *pro-rata temporis*.

L'Assegnazione delle Opzioni sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del Ciclo di Attribuzione e quindi a seguito dell'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2027. Successivamente, le Opzioni potranno essere Esercitate a partire dal 30 giugno 2028 (o altra data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e fino al 31 dicembre 2031 (o altro termine successivo stabilito dal Consiglio di Amministrazione). Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare, all'interno del Regolamento, specifici e determinati periodi di tempo durante i quali ai Beneficiari sarà precluso l'Esercizio delle Opzioni per questioni organizzative interne alla Società.

Si segnala infine che è previsto un periodo di Minimum Holding a seguito dell'Esercizio delle Opzioni di cui al successivo paragrafo 4.6.



Sarà facoltà discrezionale del Consiglio di Amministrazione stabilire ulteriori finestre di Esercizio.

4.3 Termine del Piano

Il Piano terminerà alla data del 31 dicembre 2031 (o al diverso e successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione). Decorso tale termine, le Opzioni decadranno e non potranno più essere Esercitate.

4.4 Numero massimo di Opzioni attribuite in ogni anno fiscale

Il Piano non prevede un numero massimo di Opzioni annuali. Il numero massimo di Opzioni complessivamente attribuibili con il Piano è di n. 2.450.000 (due milioni quattrocentocinquantamila).

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva assegnazione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Il presente Piano prevede un sistema di Assegnazione basato su 4 (quattro) obiettivi di *performance*, con un numero massimo di Opzioni disponibili pari a 2.450.000 (due milioni quattrocentocinquantamila).

La descrizione degli obiettivi e il relativo peso sono indicati nella seguente tabella.

Vendite Nette Consolidate (35%)	Le Vendite Nette Consolidate rappresentano il valore totale dei ricavi generati dalla Società e dalle sue controllate con valorizzazione delle operazioni M&A nel periodo di riferimento.
EBITDA Margin Consolidato (35%)	L'EBITDA Margin Consolidato è calcolato come il rapporto tra l'EBITDA consolidato (Utile operativo ante ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti) e le Vendite Nette Consolidate, espresso in percentuale, con valorizzazione delle operazioni M&A nel periodo di riferimento.
Total Shareholders Return (15%)	Total Shareholder Return (TRS) è inteso come la sommatoria della variazione del prezzo ufficiale delle Azioni, tra la seduta di borsa del 29 aprile 2025 e l'ultima seduta di borsa dell'esercizio 2027, più il totale dei dividendi erogati, più l'investimento netto in Azioni proprie della Società rapportato al numero delle Azioni in circolazione. Tale indicatore comprende la valorizzazione delle operazioni M&A nel periodo di riferimento.
ESG (15%)	L'indicatore ESG comprende KPI relativi ai fattori ambientali, sociali e di governance e saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione alla luce del Piano ESG che la Società sta predisponendo per il triennio 2026-2028 e potranno includere metriche relative, ad esempio, alla riduzione delle emissioni di CO ₂ , all'adozione di pratiche sostenibili e al rafforzamento della governance aziendale, misurabili ai fini della rendicontazione di sostenibilità..

Nella valutazione degli obiettivi finanziari, si terrà conto del contributo delle operazioni di M&A, includendo i valori delle società acquisite nel triennio.

Per ciascuno degli obiettivi di *performance* è fissata una soglia minima, una soglia target e una soglia massima come da tabella nel seguito riportata, fermo restando che gli obiettivi di *performance* operano in maniera indipendente l'uno dall'altro.

Obiettivo	Peso	Range di <i>performance</i>	Range di <i>payout</i>
Vendite Nette Consolidate	35%	Massimo	110%
		Target	100%
		Minimo	80%
EBITDA Margin Consolidato	35%	Massimo	110%
		Target	100%
		Minimo	80%
Total Shareholders Return	15%	Massimo	110%
		Target	100%
		Minimo	80%
ESG	15%	Target	100%
		Minimo	80%

Il conseguimento di risultati inferiori alla soglia minima rispetto al singolo obiettivo di *performance* comporta la mancata Assegnazione di un numero di Opzioni pari al peso dell'obiettivo di *performance* non raggiunto. Le Opzioni non Assegnate si intenderanno a tutti gli effetti estinte e quindi non Esercitabili.

Il conseguimento di risultati intermedi tra la soglia minima e quella target e tra quella target e quella massima determinano l'Assegnazione del numero di Opzioni calcolato su base interpolare.

Si segnala che per l'obiettivo ESG, la soglia minima si intende raggiunta al conseguimento di 1 (uno) obiettivo ESG e la soglia target al conseguimento di 2 (due) obiettivi ESG.

Solo per gli obiettivi finanziari è prevista la possibilità di superamento della soglia target. In questo caso, l'incentivo verrà erogato proporzionalmente al peso attribuito al relativo obiettivo di *performance* con un livello di *payout* sino al massimo del 110%.

A tal fine, il numero massimo complessivo di Opzioni a servizio del Piano è pari a 2.450.000 (due milioni quattrocentocinquantamila), di cui:

- **2.250.000 Opzioni** Assegnabili al raggiungimento del 100% degli obiettivi (soglia target);
- **200.000 Opzioni aggiuntive (+10%)** Assegnabili in caso di *overperformance* fino al 110% e solo per gli obiettivi finanziari.

Resta inteso che, qualora l'obiettivo di *performance* sia raggiunto per una percentuale superiore al 110%, non sarà riconosciuto al Beneficiario alcun ulteriore numero di Opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, successivamente alla conclusione del Ciclo e quindi all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027, provvederà alla verifica delle suddette condizioni determinando, previo parere del Comitato per la Remunerazione, il numero di Opzioni da Assegnare a ciascun Beneficiario secondo il peso di ogni obiettivo e la relativa percentuale di *performance* raggiunta considerando l'intero Ciclo.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Opzioni o sulle Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa Società o a terzi

Le Opzioni sono nominative, personali, indisponibili, intrasferibili e inalienabili per atto *inter vivos* per il Beneficiario fino al momento del loro Esercizio.

Successivamente all'Esercizio, il Beneficiario, che avrà acquistato o sottoscritto le Azioni, potrà liberamente disporne salvo quanto di seguito previsto e salvo quanto eventualmente disposto dalla normativa *pro tempore* vigente o dal codice di autoregolamentazione eventualmente adottato dalla Società. È infatti espressamente inteso che:

- a) i Beneficiari che siano "Amministratori esecutivi" ai sensi del Codice di Corporate Governance e come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente, fino alla data del 30 giugno 2030, un numero di Azioni almeno pari al 50,1% (o nella diversa misura definita nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'Esercizio delle Opzioni, salvo che la cessione delle Azioni sia necessaria al fine di rispettare adempimenti, obblighi e/o vincoli previsti dal TUF, dal Regolamento Emittenti e/o da altre disposizioni di volta in volta applicabili, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in materia di offerta al pubblico di acquisto di cui agli articoli 105 e ss. del TUF, e
- b) i Beneficiari che siano DRS come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente fino alla data del 30 giugno 2030 (o fino al diverso periodo definito nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente), un numero di Azioni almeno pari al 50,1% (o nella diversa misura definita nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'Esercizio delle Opzioni.

È infine previsto che gli obblighi di Minimum Holding di cui ai precedenti punti a) e b) non saranno oggetto di applicazione nel caso in cui la richiesta di Esercizio venga soddisfatta mediante liquidazione al Beneficiario di una somma pari all'eventuale *Capital Gain*.

4.7 Eventuali condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Opzioni

Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Opzioni. Si ricorda comunque quanto previsto al successivo paragrafo 4.10 con riferimento alle c.d. clausole di *claw back*.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

a) Decesso del Beneficiario

In caso di decesso del Beneficiario, le Opzioni Attribuite, anche se non ancora oggetto di Assegnazione alla data della morte dello stesso, potranno essere oggetto di Esercizio da parte degli eredi e/o degli aventi diritto secondo il diritto successorio applicabile a condizione che venga confermato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e per il correlato numero a seconda degli obiettivi raggiunti.

Le Opzioni già Assegnate, ma non ancora Esercitate alla data del decesso, potranno essere oggetto di Esercizio da parte degli eredi e/o degli aventi diritto secondo il diritto successorio applicabile.

L'Esercizio delle Opzioni da parte degli eredi o comunque dagli aventi diritto è in ogni caso sottoposto a quanto previsto nel Piano e nel Regolamento.

b) Cessazione del rapporto

Fatto salvo quanto nel seguito indicato, l'Esercizio delle Opzioni, nei tempi e nei limiti indicati al precedente paragrafo 4.2, sarà subordinato alla Data di Esercizio delle Opzioni: (i) per gli Amministratori, al perdurare della carica di amministratore o al mantenimento del rapporto di lavoro come Dipendenti se erano Amministratori al momento dell'Attribuzione delle Opzioni, (ii) per i Dipendenti, al mantenimento del rapporto di lavoro, e (iii) per i Collaboratori, al perdurare del rapporto di collaborazione autonoma.

Nei casi di: (a) pensionamento o licenziamento senza giusta causa del Dipendente, (b) revoca senza giusta causa o mancato rinnovo 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, le Opzioni già oggetto di Assegnazione ma non ancora Esercitate potranno essere Esercitate dai Beneficiari nel rispetto di obblighi, modalità e termini del Piano e del Regolamento.

Le Opzioni Attribuite che - alla data in cui si verifica l'evento di cui alle precedenti lettere (a), (b) o (c) - non siano ancora state Assegnate, potranno essere comunque Esercitate dai Beneficiari a condizione che venga confermato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e per il correlato numero a seconda degli obiettivi raggiunti, nel rispetto di obblighi, modalità e termini del Piano e del Regolamento; in caso contrario, qualora non venga confermato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, le Opzioni Attribuite verranno definitivamente meno e non potranno essere Esercitate.

Resta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, di disciplinare casi particolari, fissando di volta in volta il numero di Opzioni da Esercitare e il termine di Esercizio delle stesse.

4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del

riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non è previsto un diritto di riscatto da parte della Società.

Il Piano prevede, attraverso lo specifico Regolamento che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, l'applicazione di clausole di c.d. *claw back*. In particolare, la Società – secondo le modalità e i termini che verranno di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e comunicate ai Beneficiari – si riserva il diritto, entro il termine di 4 anni dalla data di maturazione delle Opzioni di volta in volta di riferimento (ossia dalla relativa Data di Assegnazione) e indipendentemente dal fatto che il rapporto con il Beneficiario sia ancora in essere o cessato, di ottenere dal Beneficiario: (i) la revoca di tutta o parte delle Opzioni già Assegnate, ma non ancora Esercite, o (ii) la restituzione di tutta o di parte delle Azioni già ad esso consegnate, dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente al Prezzo di Esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'Esercizio delle Opzioni effettivamente pagati, in caso si verificasse una delle seguenti casistiche: (a) comportamenti fraudolenti del Beneficiario a danno del Gruppo; (b) gravi e intenzionali violazioni delle leggi e/o del Codice Etico; (c) Assegnazione delle Opzioni o consegna delle Azioni sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati. Il Piano prevede che qualora le Azioni fossero già state vendute, la Società abbia diritto di ottenere dal Beneficiario la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente al Prezzo di Esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle Opzioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni concesse per la sottoscrizione o l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, cod. civ.

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per la sottoscrizione o l'acquisto delle Azioni.

4.12 Valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Alla data di predisposizione del presente Documento Informativo non vi sono elementi sufficienti per fornire valutazioni attendibili sull'onere atteso per la Società in quanto condizionato da diversi fattori non preventivabili.

L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Qualora, come da prassi consolidata, le richieste di Esercizio dei Beneficiari venissero soddisfatte dalla Società mediante utilizzo di Azioni proprie (già in portafoglio o successivamente acquistate), non si verificherebbe alcuna modifica al capitale sociale né al numero complessivo di Azioni della Società.

Qualora tutte le Opzioni fossero Esercite e la Società optasse per soddisfare tutte le richieste pervenute mediante concessione del diritto di sottoscrivere Azioni di nuova emissione, il numero complessivo delle Azioni si incrementerebbe di un numero pari al numero delle Azioni oggetto di Opzioni con un aumento del capitale sociale. In particolare, le Azioni di nuova emissione rappresenterebbero il 2,25% circa del capitale sociale.

4.14 Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

4.15 Nel caso in cui le azioni non siano negoziate in mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile al Piano.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione

Ciascuna Opzione dà diritto, a scelta della Società e in caso di regolare esercizio della medesima, alla sottoscrizione, o all'acquisto, di 1 (una) Azione.

È peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare la richiesta di Esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione al relativo Beneficiario di una somma pari all'eventuale *Capital Gain* calcolato alla Data di Esercizio di ciascuna Opzione.

4.17 Scadenza delle Opzioni

Si rimanda a quanto osservato al precedente paragrafo 4.3.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Si rimanda al precedente paragrafo 4.2 e al termine di "Esercizio" di cui al paragrafo delle Definizioni.

Si segnala che l'Esercizio da parte dei Beneficiari potrà avvenire nel Periodo di Esercizio anche in più fasi, ma comunque per quantitativi non inferiori a n. 500 Opzioni per volta.

L'Esercizio di ciascuna Opzione avrà efficacia, ad ogni effetto, il giorno lavorativo immediatamente successivo alla data di ricevimento da parte della Società della predetta comunicazione di esercizio.

Fatta eccezione per il caso in cui il Consiglio di Amministrazione decida di soddisfare la richiesta di Esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione dell'eventuale *Capital Gain*, ciascun Beneficiario dovrà versare alla Società, entro 10 giorni lavorativi dall'invio della comunicazione di esercizio, un corrispettivo pari al Prezzo di Esercizio moltiplicato per il numero delle Opzioni validamente Esercitate. Il Beneficiario che avrà Esercitato validamente le Opzioni e pagato il corrispettivo dovuto avrà acquistato, o sottoscritto, 1 (una) Azione per ciascuna Opzione validamente Esercitata.

Qualora invece il Consiglio di Amministrazione intendesse avvalersi della facoltà di soddisfare le richieste di Esercizio mediante liquidazione dell'eventuale *Capital Gain*, dovrà darne comunicazione scritta al Beneficiario interessato entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della relativa comunicazione di Esercizio. In tal caso, il *Capital Gain*, calcolato con riferimento alla relativa Data di Esercizio dell'Opzione, sarà versato al Beneficiario entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di esercizio, al netto delle necessarie ritenute di legge.

4.19 Prezzo di esercizio delle opzioni ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e*
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);*

La determinazione del Prezzo di Esercizio è legata all'andamento delle Azioni secondo quanto indicato nella definizione di "Prezzo di Esercizio" a cui si rinvia (cfr. paragrafo Definizioni).

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non fosse uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19(b) dello Schema (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Si rimanda a quanto indicato nel precedente paragrafo 4.19.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari Beneficiari o varie categorie di Beneficiari

Non sono previsti differenti prezzi di esercizio a seconda dei Beneficiari o delle categorie di Beneficiari.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non siano negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Il Consiglio di Amministrazione di Interpump, qualora ne ricorrano i presupposti, potrà adeguare le condizioni e i termini del Piano a seguito di un aumento del capitale sociale nei limiti e secondo quanto previsto nel precedente paragrafo 3.3.

4.24 Tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema

Le informazioni di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui al citato art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

*** **

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5 lett. a), del Regolamento Emittenti.

Sant'Ilario d'Enza (RE), 21 marzo 2025