



Interpump Group

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

18 marzo 2022



La prima sezione della presente Relazione è stata approvata dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2020 ed a seguito di modifiche legislative e previo adeguamento nuovamente dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2021 e si riferisce all'esercizio 2020 e alle linee programmatiche in tema di remunerazione per gli esercizi 2021, 2022 e 2023. La seconda sezione della presente Relazione si riferisce all'esercizio 2021 e sarà oggetto di votazione consultiva da parte dell'Assemblea dei soci del 29 aprile 2022

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

---

# Sommario

<b>03</b>	<b>Premessa</b>	
	Prima Sezione della Relazione	
<b>04</b>	<b>Politica di Remunerazione</b>	<b>13</b>
<b>05</b>	1. Introduzione - Informazioni Societarie	
<b>06</b>	2. Procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	
<b>06</b>	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	<b>13</b>
<b>06</b>	2.2. Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione	<b>13</b>
<b>07</b>	2.3. Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio 2020	<b>14</b>
<b>08</b>	2.4. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione	<b>15</b>
<b>08</b>	2.5. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	<b>15</b>
<b>08</b>	2.6. Deroghe alla Politica di Remunerazione	<b>15</b>
<b>09</b>	3. Finalità, Principi e Durata della Politica di Remunerazione	<b>16</b>
<b>10</b>	4. Componenti della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci effettivi	<b>16</b>
<b>10</b>	5. La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche	<b>17</b>
<b>10</b>	5.1. Componente fissa	<b>17</b>
<b>11</b>	5.2. Componente variabile di breve periodo - Management by Objectives	<b>17</b>
<b>11</b>	5.3. Incentivi a lungo termine	<b>19</b>
<b>13</b>	5.4. Il contributo della Politica di Remunerazione in materia di componenti variabili della remunerazione alla strategia aziendale ed alla sostenibilità del Gruppo	<b>19</b>
	5.5. Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari	<b>19</b>
	5.6. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	<b>19</b>
	5.7. Bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni	<b>20</b>
	6. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi	<b>20</b>
	7. La Remunerazione dei Sindaci effettivi	<b>21</b>
	Seconda Sezione della Relazione	
	<b>Compensi Corrisposti</b>	
	<b>Prima Parte</b>	
	1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione	<b>17</b>
	1.2. Indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	<b>19</b>
	1.3. Informazione su eventuali casi di deroga alla Politica di Remunerazione applicati in circostanze eccezionali.	<b>19</b>
	1.4. Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post di componenti variabili della remunerazione (malus ovvero restituzione di componenti variabili "claw back")	<b>19</b>
	1.5. Informazioni di confronto tra la variazione annuale delle remunerazioni, i risultati della società e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno della società	<b>19</b>
	1.6. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio 2021	<b>20</b>
	<b>Seconda Parte</b>	<b>21</b>

# Premessa

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

- **Sezione I:** contiene (i) una descrizione della Politica adottata dalla Società in materia di remunerazione (la “**Politica di Remunerazione**”) dei componenti degli organi di amministrazione (gli “**Amministratori**”), degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori non esecutivi, dei direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”), nonché, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti dell’organo di controllo (i “**Sindaci effettivi**”) di Interpump Group S.p.A. con riferimento all’esercizio 2020, (ii) le linee programmatiche della Politica di remunerazione per gli esercizi 2021, 2022, 2023 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**” e le procedure da adottare. La prima Sezione della Relazione è stata sottoposta a votazione vincolante da parte dei Soci nell’Assemblea del 30 aprile 2020. A seguito delle modifiche al Regolamento Emittenti in tema di trasparenza delle remunerazioni, previo adeguamento, è stata nuovamente sottoposta al voto ed approvata dall’Assemblea del 30 aprile 2021 confermando la durata per gli esercizi 2021 -2023;
- **Sezione II:** contiene un resoconto sulle voci che compongono le remunerazioni dei suddetti soggetti per l’esercizio 2021. La seconda Sezione della Relazione sarà oggetto di votazione consultiva da parte dei Soci nell’Assemblea del 29 aprile 2022.

La presente Relazione - 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**”), nonché dell’art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell’Allegato 3A del Regolamento Consob 11971/1999 (il “**Regolamento Emittenti**”) - fornisce agli Azionisti di Interpump Group S.p.A. e al mercato una dettagliata informativa relativamente alla Politica per la remunerazione e l’incentivazione di:

- Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche;
- membri effettivi dell’organo di controllo.

La Politica di Remunerazione 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. Inoltre, nell’ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile e in un’ottica di lungo termine, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti. Essa è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società.

La Relazione analizza, inoltre, nella Seconda parte, il dettaglio dei compensi corrisposti ad Amministratori, per tali intendendosi anche quelli investiti di particolari cariche, esecutivi e non esecutivi e ai Sindaci effettivi con riferimento all’esercizio 2021.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta anche in conformità ai principi e alle raccomandazioni dell’Articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), e nella prospettiva di applicazione per il triennio 2021-2023 ai principi ed alle raccomandazioni dell’art. 5 del Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020 (il “**Codice di Corporate Governance**”), al quale la Società aderisce, nonché ai fini dell’Articolo 3.2 lettera (b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata da Interpump in data 10 novembre 2010 e successivi aggiornamenti (la “**Procedura**”).

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 18 marzo 2022, potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta dello stesso Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione, **fermo restando il voto vincolante degli azionisti già espresso in data 30 aprile 2021 rispetto alla Prima sezione della Relazione stessa.**

Si precisa infatti che l’Assemblea dei Soci del 30 aprile 2020 aveva già deliberato in maniera favorevole sulla Politica di Remunerazione anche rispetto alla sua durata triennale; ciò nonostante, viste le intervenute modifiche normative in materia di remunerazione apportate al Regolamento Emittenti e all’Allegato 3A del medesimo Regolamento, la Società ha ritenuto opportuno, coerentemente con le indicazioni fornite dalla CONSOB, sottoporre nuovamente al voto vincolante dei Soci la presente Politica di Remunerazione per gli esercizi 2021 – 2022 – 2023 nel corso dell’Assemblea dei soci del 30 aprile 2021.



# 1 Politica di Remunerazione

La prima sezione della presente Relazione è stata approvata dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2020 ed a seguito di modifiche legislative e previo adeguamento nuovamente dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2021 e si riferisce all'esercizio 2020 e alle linee programmatiche in tema di remunerazione per gli esercizi 2021, 2022 e 2023. La seconda sezione della presente Relazione si riferisce all'esercizio 2021 e sarà oggetto di votazione consultiva da parte dell'Assemblea dei soci del 29 aprile 2022

# 1. Informazioni Societarie

Interpump Group S.p.A. è stata costituita in data 1 dicembre 1995 ed ammessa, a far data dal 1° aprile 2001, al segmento STAR di Borsa Italiana anche in virtù dei suoi requisiti di trasparenza e di *Corporate Governance*.

Inoltre la Società, a far data dal 22 giugno 2020, rientra nel paniere del 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.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione di 10 membri composto come segue:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA C.d.A.	SCADENZA DEL MANDATO
Montipò Fulvio	Presidente e Amministratore Delegato	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Angelo Busani	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Antonia Di Bella	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Victor Gottardi <sup>1</sup>	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Fabio Marasi	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Marcello Margotto	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Federica Menichetti	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Stefania Petruccioli	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere	30 aprile 2020	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2022

<sup>1</sup> Il 4 agosto 2021 il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione il consigliere non esecutivo Claudio Berretti in sostituzione del consigliere esecutivo Victor Gottardi, dimessosi dall'incarico il 26 luglio 2021.

Alla data della Relazione, l'Amministratore esecutivo è il Presidente e Amministratore Delegato, dott. Fulvio Montipò. Il Consiglio di Amministrazione non ha identificato Dirigenti con Responsabilità Strategiche al di fuori del Consiglio di Amministrazione in quanto, all'esito di compiuta analisi, ha rilevato che, anche data la particolare struttura del Gruppo, non esistono figure dirigenziali che riassumono le caratteristiche proprie dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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

**Marcello Margotto**, Presidente (Consigliere non esecutivo e indipendente - Lead Independent Director)

**Federica Menichetti**, (Consigliere non esecutivo e indipendente)

**Giovanni Tamburi** (Consigliere non esecutivo)

Si specifica che Politica in materia di remunerazione che si sviluppa nel seguito e che si sottopone all'approvazione dei Soci di Interpump Group S.p.A. ha durata triennale. Purtuttavia la Società, qualora si rendesse necessario, sottoporrà nuovamente al voto vincolante dell'Assemblea la presente Politica di Remunerazione anche prima del termine di scadenza dei tre anni.

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

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

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

La Politica di Remunerazione, contenuta in questa prima sezione della Relazione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne è responsabile per la sua attuazione e revisione, su proposta del Comitato per la Remunerazione ed è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società, con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e, nella prospettiva di sua applicazione per il triennio 2021-2023, del Codice di Corporate Governance. La stessa è sottoposta al voto vincolante dei Soci ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

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:

- la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'Articolo 2389, co. 1, Cod. Civ., ove non vi abbia provveduto l'Assemblea stessa;
- la determinazione della retribuzione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'Articolo 2389, co. 3, Cod. Civ., previa proposta del Comitato per la Remunerazione;
- l'esame dei Piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;
- la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, e l'approvazione del regolamento che ne governa il funzionamento;
- la valutazione della coerenza con la Politica di Remunerazione dei criteri adottati per le remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità strategiche, se individuati, sentite le raccomandazioni del Comitato per la Remunerazione.

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

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

### 2.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione

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

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

- vigilare sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i Piani di incentivazione basati su azioni della Società di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di individuazione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;
- monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai Piani di incentivazione destinati agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valutare, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche che saranno sottoposte all'approvazione dei Soci alla prima Assemblea utile chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, Cod. Civ.;
- assistere il Consiglio di Amministrazione nelle particolari materie o questioni di cui sia, di volta in volta, investito o delegato dal Consiglio stesso.
- Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice di Autodisciplina nonché, nella prospettiva di applicazione per il triennio 2021-2023, del Codice di Corporate Governance e delle *best practices* seguite dalle società quotate.

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

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

## 2.3 Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio 2020

Il Comitato si è riunito 3 volte nel corso del 2020, con la partecipazione di tutti i componenti. A tutte le riunioni del Comitato hanno partecipato membri del Collegio Sindacale. Il Presidente del Collegio Sindacale è stato presente a tutte le riunioni. 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 16 marzo 2020, 13 maggio 2020 e 4 novembre 2020.

Con specifico riferimento ai temi retributivi, il Comitato nella prima riunione tenutasi in data 12 marzo 2020 ha provveduto a:

- discutere della politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed approvare il documento "Politica di Remunerazione Interpump Group S.p.A." da proporre all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- discutere delle proposte al Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi per la carica di Amministratore ed alle remunerazioni globali massime da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche in relazione all'esercizio 2020 ed al periodo dal 1° gennaio 2021 fino alla data di approvazione del Bilancio 2020;
- approvare la bozza della relazione illustrativa del Consiglio all'Assemblea da sottoporre al Consiglio stesso; definire i bonus 2019 da assegnare al Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione;

Nel corso della seconda riunione tenutasi il 12 maggio 2020 il Comitato per la Remunerazione ha deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione:

- le remunerazioni da attribuire ai singoli amministratori investiti di particolari cariche in relazione all'esercizio 2020 ed al periodo dal 1° gennaio 2021 fino alla data di approvazione del bilancio 2020;
- l'ammontare dei bonus 2020 da assegnare agli Amministratori esecutivi del Gruppo in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione ed il rinvio della determinazione dei criteri correlati agli obiettivi di bonus 2020;
- in relazione al "Piano d'Incentivazione Interpump 2019/2021, la rilevazione delle Opzioni maturate per il 2019 in relazione al raggiungimento degli obiettivi del Piano 2019-2021 e la valutazione della rideterminazione degli obiettivi di performance per gli anni 2020 e 2021;

Nel corso della terza riunione tenutasi il 3 novembre 2020 il Comitato per la Remunerazione ha trattato:

- la proposta da formulare al Consiglio di Amministrazione in relazione alla modifica dei criteri di determinazione degli obiettivi dei bonus 2020 da assegnare agli amministratori esecutivi del Gruppo;
- lo stato di attuazione della Shareholder's Right Directive II e le relative informative sui contenuti della Politica di Remunerazione.

## **2.4 Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione del personale dipendente è basata anch'essa sui principi fondanti di meritocrazia, equità, pari opportunità, competitività rispetto al mercato ed è volta ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone coniugando la strategia di crescita della Società ed il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità di lungo termine di Interpump con un ambiente di lavoro stimolante che consenta di affrontare sfide continue, in grado di sviluppare capacità d'iniziativa ed opportunità di crescita personale. La remunerazione del personale tiene conto delle caratteristiche, del ruolo, delle competenze e delle responsabilità che distinguono ciascun singolo dipendente. La società assicura un ambiente di lavoro sicuro e funzionale rispettando i fondamentali criteri di salute e sicurezza, applicando modalità di lavoro, anche con tecnologie *smart*, che facilitino una collaborazione efficace ed una comunicazione efficiente nell'ambito della dimensione globale del Gruppo.

## **2.5 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.

## **2.6 Deroghe alla Politica di Remunerazione**

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

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

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

## 3.1

La Politica di Remunerazione è 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. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli stakeholder rilevanti per la Società e per il Gruppo.

## 3.2

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

- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione, la Società contribuisce al successo sostenibile del Gruppo, allineando gli obiettivi individuali dei soggetti coinvolti a quelli di Interpump e garantendo che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;
- **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*;
- **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;
- **valutazione degli impatti sociali ed ambientali:** la remunerazione contribuisce ad orientare l'operato verso uno sviluppo sostenibile che coniughi le decisioni con i principi di responsabilità sociale e valuti gli impatti ambientali delle operazioni;
- **assenza di discriminazioni:** la remunerazione non è influenzata da genere, età, etnia, religione o razza, è volta all'inclusione dei beneficiari ed a evitare ogni

forma di discriminazione;

- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'analisi di prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre che di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **compliance:** la Società si ispira alle *best practices* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, del nuovo Codice di Corporate Governance e si attiene alle prescrizioni del Regolamento e delle Istruzioni di Borsa per il mantenimento della qualifica "STAR". Inoltre, Interpump e le società del Gruppo si attengono alle norme di legge che disciplinano l'erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano amministratori di enti locali, soci - anche in via indiretta - di Interpump e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

## 3.3

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

## 3.4

Il Consiglio di Amministrazione nominato in data 30 aprile 2020 ed in carica sino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022, ha elaborato una Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021-2022-2023 in linea con quella adottata nel precedente esercizio ritenuta 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.

## 3.5

Così come precisato in Premessa, la Politica di Remunerazione, rispetto alla precedente edizione da ultimo sottoposta al voto dell'Assemblea che aveva già recepito il dettato della Shareholder's Right Directive II, e le modifiche normative del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è stata oggetto di ulteriore revisione per tenere conto delle indicazioni della Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 che ha modificato il Regolamento Emittenti (adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999) in tema

di trasparenza delle remunerazioni all'art. 84 quater e all'Allegato 3A, Schema 7-bis. La revisione della Politica di Remunerazione ha tenuto conto del voto assembleare e delle valutazioni espresse dagli azionisti, anche successivamente all'Assemblea dei soci del 30 aprile 2020, descrivendo nel dettaglio e con trasparenza i parametri della remunerazione variabile di breve termine (MBO) e del piano di stock options ed i criteri utilizzati per

la valutazione del raggiungimento dei relativi obiettivi di performance. Il successivo Paragrafo n. 4 definisce nel dettaglio tutte le componenti facenti parte della Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2020 e che sarà oggetto di nuova approvazione dall'Assemblea dei Soci di Interpump anche con riferimento all'esercizio 2021, 2022 e 2023.

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

La Politica di Remunerazione definisce distintamente le componenti della remunerazione:

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

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

→ degli Amministratori non esecutivi che includono gli amministratori indipendenti;  
→ dei Sindaci effettivi.

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

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità Strategiche, ove individuati, include una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e incentivi a lungo termine al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell'interesse di tutti gli azionisti. Soprattutto la componente di incentivi a lungo termine è volta a privilegiare il raggiungimento di obiettivi di ampio periodo nell'ottica di allineare l'interesse dei *manager* a quello dei Soci.

Con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della remunerazione complessiva tra le singole componenti si osserva che mentre per la componente variabile di breve periodo (MBO) è stato possibile fissare un limite massimo parametrato alla componente fissa, per la componente variabile di lungo termine, attualmente rappresentata da stock option, tenuto conto che per loro natura esse acquistano valore solo in caso di aumento del valore dei titoli della società,

legato esclusivamente alla creazione di valore per gli azionisti, risulta difficile formulare valutazioni attendibili ex ante sulla loro incidenza rispetto alle altre componenti.

### 5.1 Componente fissa

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato:

→ alla specializzazione professionale;  
→ al ruolo organizzativo ricoperto;  
→ alle responsabilità 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 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. Tale componente variabile della remunerazione non è mai superiore al 75% della remunerazione fissa.

**5.2.2** La Società, in particolare, adotta un sistema di retribuzione variabile, c.d. *Management by Objectives* (MBO), volto a incentivare il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte degli Amministratori. Il piano di MBO, adottato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, prevede obiettivi specifici per ciascun destinatario (o categorie di destinatari), individuati con l'ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della Società, impiegando specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l'andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del piano ovvero indicatori economici quali ad esempio, le vendite nette e l'EBITDA consolidati o relativi a tali linee di *business*. Gli obiettivi di performance possono avere natura finanziaria e non finanziaria, anche tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale dell'impresa. Attualmente la Società applica obiettivi di performance di carattere finanziario, ed ha concretamente valutato l'applicazione di obiettivi di performance di carattere non finanziario correlati a temi di *business*, *compliance*, *customer satisfaction*, gestione delle risorse umane e di responsabilità sociale dell'impresa che verranno adottati valutata la loro rilevanza alla luce dell'analisi di materialità circa la loro rilevanza nel contesto del Gruppo. 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 anche 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 quali il superamento dell'EBITDA percentuale correlato al dato consolidato delle Vendite Nette. 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 nel caso in cui, in relazione agli obiettivi target correlati ai parametri 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 prevede dei limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che gli stessi non possano eccedere la soglia proposta annualmente dal Comitato per la Remunerazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione (attualmente pari al 75% della remunerazione fissa) e può prevedere 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"), facoltà di cui il Consiglio di Amministrazione, allo stato, non ha deciso di avvalersi valutati i rischi specifici.

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

→ (i) il perdurare, (a) per gli Amministratori della carica di Amministratore, (b) per i dipendenti, del rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di pensionamento e (c) per

i collaboratori del rapporto di collaborazione autonoma;

→ (ii) il raggiungimento di obiettivi di *performance* – da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2016, 2017 e 2018) – e rappresentati (a) per il 70% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dal conseguimento di determinati risultati, in termini di stato patrimoniale e di conto economico, raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento; e (b) per il rimanente 30% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dall'incremento di valore conseguito dagli azionisti di Interpump (*total return*) nel relativo periodo di riferimento.

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

→ 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;

→ il raggiungimento di obiettivi di *performance* – da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021) – e rappresentati (a) per il 80% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dal conseguimento di determinati risultati, in termini di stato patrimoniale e di conto economico, raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento. Più specificatamente all'interno del suddetto 80% del totale delle opzioni assegnate

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

→ Il "Piano di incentivazione Interpump 2016/2018" e il "Piano di incentivazione Interpump 2019/2021" sono descritti rispettivamente nei documenti ex articolo 114-*bis* del TUF e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob 11971/1999 pubblicati sul sito internet della Società all'indirizzo [www.interpumpgroup.it/governance/politicadiremunerazione](http://www.interpumpgroup.it/governance/politicadiremunerazione).

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

→ 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*);  
 → 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 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 (e comunque non inferiore a tre anni), 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.

Gli amministratori esecutivi beneficiari di strumenti finanziari in relazione a ciascun piano d'incentivazione a lungo termine basato su azioni, avranno l'obbligo di continuamente detenere, anche attraverso società da essi controllate e fino alla data di cessione della carica di amministratore, un numero di azioni almeno pari al 20% di quelle dagli stessi acquisite o assegnate. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche eventualmente individuati, beneficiari di strumenti finanziari in relazione a ciascun piano d'incentivazione a lungo termine, avranno l'obbligo di continuamente detenere, anche attraverso società da essi controllate per un periodo da determinare a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione, gli strumenti finanziari da essi acquisiti o attribuiti.

**5.3.4** Non sono previsti al momento sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *"claw back"* e/o *"malus"*).

## 5.4 Il contributo della Politica di Remunerazione in materia di componenti variabili della remunerazione alla strategia aziendale ed alla sostenibilità del Gruppo

Come illustrato in premessa, le componenti variabili di breve termine e di medio e lungo termine destinate agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità

Strategiche contribuiscono alla strategia aziendale ed agli obiettivi di sostenibilità di medio e lungo termine del Gruppo mediante:

- l'adeguatezza della componente variabile ed il suo bilanciamento con la componente fissa;
- il coordinamento della componente variabile con il raggiungimento degli obiettivi operativi, finanziari, non finanziari e di sostenibilità allineati con la creazione del valore di medio e lungo termine ed i risultati effettivamente raggiunti.

Al fine di individuare gli obiettivi non finanziari e di sostenibilità, la società, con il contributo dell'Amministratore Delegato, dei responsabili delle linee di business e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità sta definendo una strategia aziendale volta (i) a valorizzare le attività che la società stessa pone in essere con riferimento ai temi ambientali, ai temi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alle tematiche di corporate governance e lotta alla corruzione, ecc. nonché volta (ii) all'individuazione di specifici target di ulteriore miglioramento a cui agganciare gli obiettivi di cui trattasi.

## 5.5 Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o 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*.

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

**5.6.1** La Società può pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri amministratori 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, non potrà superare il limite massimo di tre volte il valore della remunerazione media annua lorda

corrisposta nel biennio anteriore a quello di cessazione della carica comprensiva della componente “Compensi fissi”, “Benefici non monetari” e della componente relativa a “Compensi variabili *non equity* ed eventuali “Altri compensi” come definite 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:

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

**5.6.2** 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 da stabiliti con l’apposito regolamento. Al contrario gli strumenti finanziari il cui diritto alla percezione o attribuzione che alla data in cui si verifica l’evento di cui alle precedenti lettere (a), (b) o (c) - non siano ancora maturati o attribuiti verranno definitivamente meno. Resta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, di disciplinare casi particolari.

Successivamente alla cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro viene meno il diritto all’assegnazione o mantenimento di benefici monetari a favore dell’Amministratore esecutivo e/o del Dirigente con Responsabilità Strategiche. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, di stipulare contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del mandato o del rapporto di lavoro esclusivamente nel caso in cui l’operazione sia nell’interesse della Società.

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

- adeguate informazioni sull’indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione ed eventuali clausole di restituzione, con particolare riferimento a:

- ↳ indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, specificando la fattispecie che ne giustifica la maturazione;
- ↳ mantenimento dei diritti connessi ad eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari;
- ↳ benefici successivi alla cessazione della carica;
- ↳ impegni di non concorrenza, descrivendone i principali contenuti;
- ↳ ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;

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

E’ opportuno precisare che attualmente la Società non ha adottato alcun trattamento speciale in deroga al limite fissato al precedente paragrafo 5.6.1.

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.

## 5.7 Bonus discrezionali in relazione a specifiche operazioni

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, può altresì attribuire a singoli Amministratori esecutivi o Dirigenti con responsabilità Strategiche *bonus* discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti per un valore massimo pari a tre volte la componente fissa della remunerazione annuale lorda. E’ opportuno precisare che attualmente la Società non ha attribuito alcun trattamento speciale di questo tipo.

## 6. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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

particolare tenendo conto della partecipazione ad uno o più comitati.

**6.1.2** La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici di Interpump, infatti tali Amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

## 7. La Remunerazione dei Sindaci effettivi

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

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



# Seconda Sezione della Relazione – Compensi Corrisposti

# 1. Prima Parte

## 1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Relativamente all’anno 2021, il trattamento economico degli amministratori investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

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

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

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

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

→ Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – Al Presidente e Amministratore Delegato risultano assegnate e non esercitate al 31 dicembre 2021:

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

↪ n. 1.800.000 opzioni nell’ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2019/2021.

Per maggiori dettagli, cfr. Tabella 2.

### B. Amministratore esecutivo – Fabio Marasi

→ Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi all’Amministratore esecutivo Fabio Marasi comprendono:

↪ 160 di cui 130 migliaia di Euro quale retribuzione

per le sue funzioni di dirigente di Interpump Group S.p.A., 11 migliaia di Euro quali emolumenti per la delega affidatagli dalla Società in ottobre 2021, 15 migliaia di Euro per la carica di amministratore in società controllata e benefici non monetari pari a 4 mila euro.

- 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.
- Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – A Fabio Marasi risultano assegnate e non esercitate al 31 dicembre 2021:
  - ↪ n. 30.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2019/2021.

Per maggiori dettagli, cfr. Tabella 2.

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

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

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

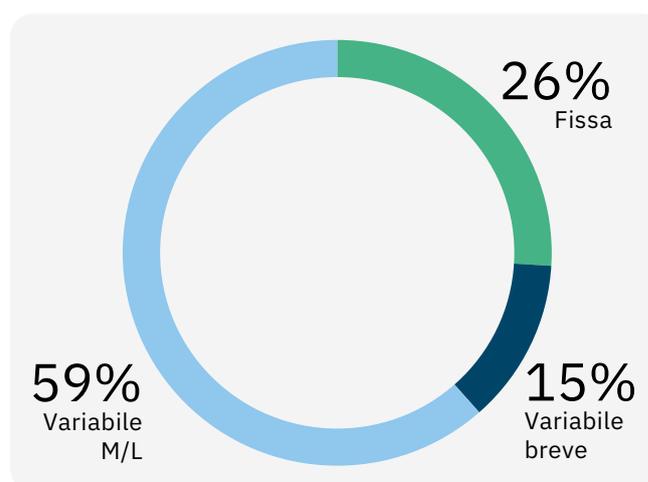
Di seguito viene indicato per ciascun Amministratore esecutivo beneficiario di componenti variabili della remunerazione per l'anno 2021 la proporzione tra le componenti fisse<sup>1</sup>, variabili di breve periodo (MBO)<sup>2</sup>, ed incentivi di medio lungo periodo in strumenti equity<sup>3</sup>.

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

## Presidente e Amministratore Delegato - Dott. Fulvio Montipò

(tutti gli importi in migliaia di Euro)

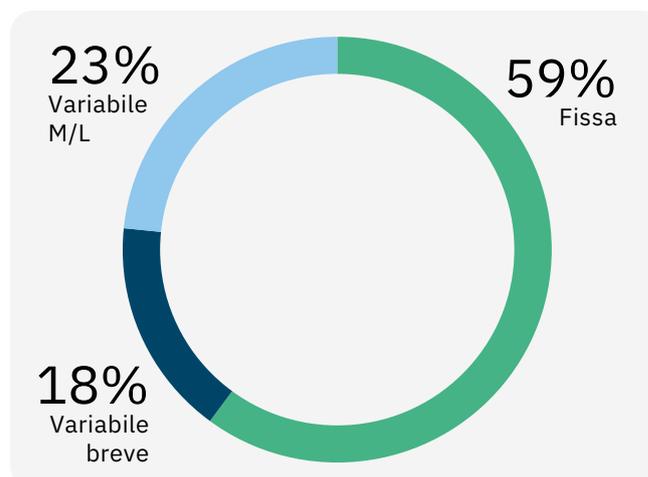
Remunerazione	%
Fissa	26,0%
Variabile breve	15,0%
Variabile M/L	59,0%
Totale	100,0%



## Amministratore esecutivo - Fabio Marasi

(tutti gli importi in migliaia di Euro)

Remunerazione	%
Fissa	59,0%
Variabile breve	18,0%
Variabile M/L	23,0%
Totale	100,0%



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

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

- **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;
- **determinazione del compenso di fine carica:** pari tre volte il valore della remunerazione media annua lorda del biennio anteriore a quello di cessazione della carica, comprensiva delle componenti "Compensi fissi", "Benefici non monetari" e della componente relativa a "Compensi variabili non equity" ed "Altri compensi" erogate in relazione alle cariche ed ai particolari incarichi attribuiti nella veste di amministratore della società. L'ammontare dell'indennità di trattamento di cessazione della carica come sopra determinata sarà comprensiva della componente relativa al patto di non concorrenza da determinare secondo le prassi di mercato;
- **circostanza che ne giustifica la maturazione:** cessazione della carica per qualsiasi motivazione e causa, anche che determini l'interruzione anticipata del mandato, ed a titolo esemplificativo e non esaustivo dovuta a eventuali dimissioni volontarie, mancato rinnovo al termine del mandato triennale, evento che determini l'incapacità, l'indisponibilità o l'impossibilità allo svolgimento dell'incarico, anche *mortis causa*, e l'eventuale revoca;
- **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;

- **mantenimento diritti connessi a eventuali piani d'incentivazione:** la cessazione della carica del Dott. Fulvio Montipò e l'attribuzione del trattamento di cessazione della carica comporta comunque il mantenimento dei diritti connessi ad eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari, fatto salvo quanto diversamente previsto nei relativi piani di incentivazione monetaria stessi, ovvero di diverso e successivo specifico accordo tra la società e il Dott. Fulvio Montipò;
- **mantenimento di benefici non monetari o stipula di contratti consulenza:** l'attuale proposta non prevede ulteriori benefici successivi alla Cessazione della Carica, od altro tipo di compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, salvo diverso e successivo specifico accordo tra la società e il Dott. Fulvio Montipò.

## 1.3 Informazione su eventuali casi di deroga alla Politica di Remunerazione applicati in circostanze eccezionali.

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

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

Non si sono verificate circostanze che avrebbero legittimato il ricorso a meccanismi di restituzione in relazione alle componenti variabili della remunerazione ad oggi attribuite ai beneficiari.

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

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

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti indicati nella Tabella 1 (ad esclusione dei soggetti nominati nel 2021 per i quali non è possibile calcolare la variazione);

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

In particolare per una migliore chiarezza espositiva si segnala che le remunerazioni degli amministratori negli ultimi 5 anni (Giovanni Tamburi, Angelo Busani, Antonia Di Bella, Marcello Margotto, Stefania Petruccioli, Federica

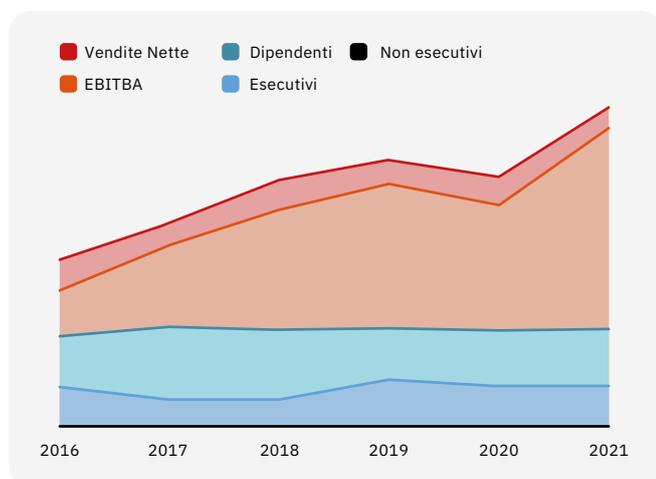
Menichetti e Paola Annunziata Tagliavini) e del collegio sindacale (Anna Maria Allievi, Roberta De Simone, Mario Tagliaferri) sono rimasti costanti senza registrare alcuna variazione, salvo quelle determinate in sede di nomina per effetto dell'attribuzione di compensi pro-rata temporis. Pertanto tali amministratori e sindaci sono esclusi dall'illustrazione nei prospetti seguenti. Il componente del Consiglio di Amministrazione (Claudio Berretti) nominato nel 2021 non è incluso in quanto per definizione non risulta determinabile la variazione annua.

Nominativo	Variazione 2017/2016	Variazione 2018/2017	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020
Fulvio Montipò	+7,0%	+0,7%	+33,5%	0,0%	0,0%
Fabio Marasi	-	-	-	-	+10,2%
Media Ponderata Esecutivi	-15,1%	+0,1%	+29,0%	-7,1%	-4,2%

Risultati consolidati (principali indicatori di risultato Vendite nette ed Ebitda)					
	Variazione 2017/2016	Variazione 2018/2017	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020
Vendite nette	+17,7%	+17,7%	+7,0%	-5,4%	+23,9%
EBITDA	+25,3%	+16,0%	+10,2%	-7,5%	+29,1%

Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti della Capogruppo diversi dai soggetti sopraelencati					
	Variazione 2017/2016	Variazione 2018/2017	Variazione 2019/2018	Variazione 2020/2019	Variazione 2021/2020
Dipendenti	+7,7%	-2,5%	+1,4%	-1,8%	+1,5%

Per una più immediata rappresentazione le variazioni annue delle componenti in precedenza indicate sono sintetizzate nella seguente tabella.



## Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio 2021

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

## 2. Seconda Parte

**Tabella (1): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(1) Compensi nella società che redige il bilancio

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

### Consiglio Di Amministrazione

Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	1.545 (a)	10 (f) (g)	1.000				186 (b)	2.731	3.851	750 (i)
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45							55		
Claudio Beretti	Consigliere 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	-					2	134 (h)	136		
Fabio Marasi	Consigliere esecutivo	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	11	18 (e)	35			4	130 (h)	180	64	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45							63		
Antonia di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45	10 (f) (g)						45		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45							55		
Federica Menichetti	Consigliere indipendente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45	28 (e) (f) (g)						73		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45							45		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45	24 (e)						69		

### Collegio Sindacale

Anna Maria Allievi	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	45							45		
Roberta De Simone	Sindaco	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	30							30		
Mario Tagliatieri	Sindaco effettivo	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	30							30		

(II) Compensi da controllare e collegate				15							15		
(III) Totale				2.009	90	1.035			6	450	3.590	3.915	750

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

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

**Consiglio Di Amministrazione**

Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	1.545(a)		1.000				186(b)	2.731	1.611	7.443 (i)
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	30	7 (f) (g)						37		
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione bilancio 2019	15	3 (f) (g)						18		
Paolo Marinsek	Vice Presidente	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione bilancio 2019	75(c)					1		76	6	
Victor Gattardi	Consigliere esecutivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	-		38			3	170 (h)	211	27	
Fabio Marasi	Consigliere esecutivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	-		40			4	133	177	27	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	45	19 (e)						64		
Antonia di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	45	10(e) (f) (g)						45		
Franco Garrilli	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione bilancio 2019	15	10 (e) (f) (g)						25		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	45	10 (f) (g)						55		
Federica Menichetti	Consigliere indipendente	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	30	19 (e) (f) (g)						49		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	45	7 (e)						52		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	45	23 (e)						68		

**Collegio Sindacale**

Anna Maria Allievi	Presidente Collegio Sindacale	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	30							30		
Roberta De Simone	Sindaco	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	20							20		
Mario Tagliaterra	Sindaco effettivo	30/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	20							20		
Fabrizio Fagnola	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione bilancio 2019	15							15		
Federica Menichetti	Sindaco	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2019	10							10		
Alessandra Tronconi	Sindaco	01/01/2020 – 30/04/2020	Approvazione bilancio 2019	10							10		

**(11) Compensi da controllate e collegate**

Alessandra Tronconi	Sindaco	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2019	76(d)					8	489	76		
(11) Totale				2.116	98	1.078			8	489	3.789	1.671	7.443

## NOTA

### (1) Compensi fissi

- ↪ (a) I compensi fissi del Presidente e Amministratore Delegato pari a 1.545 migliaia di Euro comprendono: gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro ai quali si aggiungono 1.500 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex comma 3, art. 2389
- ↪ (b) Compenso destinato alla copertura e alle spese sostenute per la sicurezza personale.
- ↪ (c) I compensi dell'ex Vice Presidente Paolo Marinsek, pari a 76 migliaia di Euro, comprendono gli emolumenti per la carica di amministratore.
- ↪ (d) Si tratta dell'emolumento che gli è riconosciuto per la carica di sindaco ricoperta in società controllate.

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

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

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

Si tratta dei compensi corrisposti come componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità (di 24 migliaia di Euro al Presidente del Comitato Dott.ssa Tagliavini e 18 mila euro agli altri componenti) rapportati ai diversi periodi di incarico: nel primo quadrimestre il compenso per tale incarico era 20 mila euro per ogni membro. (e), 10 migliaia di Euro corrisposti come componente del Comitato per la Remunerazione (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

Si tratta del premio erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi fissati.

### (4) Benefici non monetari

Si riferiscono all'auto aziendale.

### (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 2019 e di conseguenza non sono stati pagati.

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

(i) Si riferiscono ad un accantonamento 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. Tale attribuzione presuppone la cessazione di qualsivoglia carica, compresa la permanenza in Consiglio del Dott. Fulvio Montipò, cioè la cessazione dalla carica di Presidente e/o Amministratore Delegato e Consigliere di Amministrazione, esclusa eventualmente l'attribuzione di cariche onorifiche e non operative ed ha l'obiettivo di rendere merito al fattivo operato del Dott. Fulvio Montipò in termini di remunerazione, e non da un'imminenza od una previsione di una prossima Cessazione della Carica del Dott. Montipò.

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

Importi espressi in Euro migliaia

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		(3) Bonus di anni precedenti		(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati Ancora	
<i>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</i>							
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30/04/2021		1.000 - erogabili		1.000 - erogati	
Fabio Marasi	Consigliere			50 - erogabili			
<i>(II) Compensi da controllare e collegate</i>							
	N/A			1.050		1.000	
<i>(III) Totale</i>							

**Tabella (2): Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**  
*Importi espressi in Euro migliaia*

A Nome e cognome	B Carica	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio		Opzioni dettente alla fine dell'esercizio		Opzioni di competenza dell'esercizio		
		(1) Piano	(2) Numero opzioni	(3) Prezzo di esercizio	(4) Periodo possibile esercizio (dal - al)	(5) Numero opzioni	(6) Prezzo di esercizio	(7) Periodo possibile esercizio (dal - al)	(8) Fair value alla data di assegnazione	(9) Data di assegnazione	(10) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	(11) Numero opzioni	(12) Prezzo di esercizio	(13) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	(14) Numero opzioni	(15) = (2)+(5)-(11)- (14)	(14) Numero opzioni	(16)		
Compensi nella società che redige il bilancio																				
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2019/2021 approvato dall'Assemblea del 30/04/2019	1.800.000	28,4952	01/07/2022- 31/12/2025													1.800.000	3.851	
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2016/2018 approvato dall'Assemblea del 28/04/2016	620.000	12,8845	01/07/2019- 31/12/2022													620.000	-	
Victor Gottardi	Consigliere	2019/2021 approvato dall'Assemblea del 30/04/2019	30.000	28,4952	01/07/2022- 31/12/2025												30.000			
Fabio Marasi	Consigliere	2019/2021 approvato dall'Assemblea del 30/04/2019	30.000	28,4952	01/07/2022- 31/12/2025													30.000	64	
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A																			
(III) Totale			2.480.000																	



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

Cognome E Nome	Carica	Società Partecipata	Numero Di Azioni Possedute Alla Fine Dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute Alla Fine Dell'esercizio In Corso
Fulvio Montipò (possedute direttamente)	Presidente e Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	635.233			635.233
Fulvio Montipò (possedute tramite società controllate – Gruppo IPG Holding S.p.A.)	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	26.406.799		26.406.799*	

\* In data 1° aprile 2021 il Dott. Fulvio Montipò, Presidente e Amministratore Delegato di Interpump Group S.p.A., ha trasferito alle figlie Montipò Leila, Montipò Laura, Montipò Lucilla Giulia (minore) e Montipò Isabella (minore), in comunione pro indiviso, la piena proprietà di n. 462.708 azioni rappresentative del 75,443% del capitale sociale della “Leila Montipò & Sorelle S.A.p.A.”. La Società “Leila Montipò & Sorelle S.A.p.A.” detiene una percentuale pari al 67,825% del capitale sociale di Gruppo IPG Holding S.p.A., che a sua volta detiene n. 26.406.799 azioni Interpump Group S.p.A. pari al 24,253% del capitale sociale. La restante parte di Gruppo IPG Holding S.p.A. pari al 32,175% è detenuta da Tamburi Investment Partners S.p.A., società in cui il Dott. Giovanni Tamburi (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A.) ricopre il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato.



# Interpump Group

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

**Capitale Sociale** 56.617.232,88 interamente versato

Registro delle imprese di Reggio Emilia

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

