



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI  
INCENTIVAZIONE RISERVATO A TALUNI DIPENDENTI,  
AMMINISTRATORI E/O COLLABORATORI DEL GRUPPO INTERPUMP  
PER L'ATTRIBUZIONE DI MASSIME N. 2.250.000 OPZIONI DENOMINATO  
“PIANO DI INCENTIVAZIONE INTERPUMP 2022/2024”**

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 dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato e dello schema 7 del relativo allegato 3A

## INDICE

<b>DEFINIZIONI</b> .....	5
<b>1. Soggetti destinatari</b> .....	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 .....	6
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 .....	7
<b>2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano</b> .....	7
2.1 Obiettivi che si intende raggiungere con il Piano .....	7
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'assegnazione .....	8
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione .....	8
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 .....	8
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano .....	8
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 .....	9
<b>3. Iter di approvazione e tempistica di attribuzione e assegnazione degli strumenti</b> .....	9
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'attuazione del Piano .....	9
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza .....	9
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base.....	9
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'attribuzione delle azioni al servizio del Piano .....	10
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati .....	10
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 .....	10
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 .....	11
3.8 Prezzo di mercato delle Azioni alla data della decisione del Consiglio di Amministrazione di proporre il Piano all'Assemblea .....	11
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 .....	11
<b>4. Caratteristiche delle Opzioni .....</b>	<b>11</b>
4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano .....	11
4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti .....	12
4.3 Termine del Piano .....	12
4.4 Numero massimo di Opzioni attribuite in ogni anno fiscale .....	12
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 .....	12
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.....	14
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.....	14
4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro .....	14
4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano .....	15
4.10 Eventuale previsione di un riscatto da parte della Società .....	15
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. ....	15
4.12 Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa attribuzione .....	15
4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano .....	15
4.14 Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali .....	15
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 .....	16
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione .....	16
4.17 Scadenza delle Opzioni .....	16
4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio .....	16
4.19 Prezzo di Esercizio delle Opzioni e modalità di determinazione .....	16
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 .....	17
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari Beneficiari o varie categorie di Beneficiari .....	17
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. ....	17
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.....	17
4.24 Tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema .....	17

## 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 2022 in unica convocazione.

“**Azioni**”: le azioni ordinarie Interpump, del valore nominale di Euro 0,52 cadauna, quotate all’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 ricoprono 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.

“**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.

“**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**”: indica la data di invio del Documento Nominativo con cui la Società comunica al Beneficiario il numero delle Opzioni che gli saranno riconosciute nel caso di raggiungimento degli obiettivi.

“**Data di Assegnazione**”: indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione ovvero il Presidente, a seconda dei casi, verifica il raggiungimento degli obiettivi, con riconoscimento, quindi, in caso di esito positivo, delle Opzioni al Beneficiario.

“**Data di Esercizio**”: 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.

“**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 TUF.

“**Minimum Holding**”: indica la percentuale minima di Azioni che deve essere detenuta ai sensi del successivo articolo 4.6.

“**Opzioni**”: tutte le massime n. 2.250.000 opzioni oggetto del Piano.

“**Periodo di Esercizio**”: il periodo, compreso tra il 30 giugno 2025 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2028 (o il diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione), nel corso del quale le Opzioni, divenute esercitabili in conseguenza del raggiungimento dei relativi obiettivi, potranno essere esercitate, anche in più fasi, dai Beneficiari.

“**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 2022/2024”.

“**Periodo di maturazione delle Opzioni**”: indica il periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione ed il momento in cui le Opzioni possono essere esercitate.

“**Prezzo di Esercizio**”: il Prezzo pari a Euro 46,4713 per ciascuna Opzione o, se minore, (i) nel corso del primo anno successivo all’Assemblea di approvazione del Piano e quindi fino al 29 aprile 2023, il Prezzo

ufficiale dell’Azione determinato da Borsa Italiana del giorno precedente a quello dell’Assemblea di approvazione del Piano, e (ii) per le Opzioni attribuite dopo il 29 aprile 2023, il Prezzo ufficiale dell’Azione determinato da Borsa Italiana del giorno precedente l’attribuzione delle Opzioni. 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 su proposta del Comitato per la Remunerazione e con parere favorevole del Collegio Sindacale, e che 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 dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.

“**Schema**”: lo schema 7 dell’allegato 3° 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, come successivamente modificato.

“**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 delle società del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti che ricoprono 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.

Per quanto qui interessa, i Beneficiari saranno individuati tra gli amministratori di società del Gruppo in carica, o nominati alla Data di Attribuzione delle Opzioni. Si segnala al riguardo che alcuni degli Amministratori della Società che potranno essere individuati quali Beneficiari sono anche membri dell’organo amministrativo di Gruppo IPG Holding S.p.A., società controllante di fatto Interpump.

### **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 dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti che ricoprono 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.

Per quanto qui interessa, 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, intrattengano un rapporto di lavoro autonomo con le suddette società.

### **1.3 Indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), e c) dell'Allegato 3°, 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 3°, Schema 7 del Regolamento Emittenti. L'indicazione nominativa dei Beneficiari rientranti in tali gruppi sarà fornita al momento dell'attribuzione delle Opzioni e comunicata in fase di attuazione del Piano secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

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

Il Regolamento non individua specifiche categorie di Dipendenti o Collaboratori 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.

Informazioni dettagliate saranno fornite nella fase di attuazione del Piano secondo le modalità di cui all'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. A), del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

## **2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO**

### **2.1 Obiettivi che si intende raggiungere con il Piano**

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

Alla luce del successo dei piani di incentivazione sino ad oggi adottati dalla Società, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno proporre all'Assemblea un nuovo efficiente strumento di incentivazione e fidelizzazione delle figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita del Gruppo.

Più in particolare, nella seduta del 18 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha proposto all'Assemblea di deliberare l'approvazione del Piano ai fini dell'incentivazione e fidelizzazione delle figure che, in considerazione dei ruoli ricoperti e delle funzioni espletate, sono, e saranno in futuro, in grado di contribuire ad un miglioramento dei risultati del Gruppo, collegando al tempo stesso parte della loro remunerazione alla crescita di valore dell'azienda.

Le finalità che il Consiglio di Amministrazione si prefigge di perseguire attraverso l'adozione del Piano sono principalmente le seguenti:

- (i) sviluppo dell'approccio imprenditoriale del *management*;
- (ii) maggiore coinvolgimento di Dipendenti, Amministratori e/o Collaboratori nell'andamento del Gruppo e *focus* dell'attività verso fattori di successo strategico a lungo termine;
- (iii) crescente coinvolgimento di Dipendenti, Amministratori e/o Collaboratori rispetto alle tematiche rilevanti per il Gruppo in ottica ESG (Environmental, Social, Governance);
- (iv) rafforzamento della fidelizzazione di Dipendenti, Amministratori e/o Collaboratori;
- (v) incremento del clima di fiducia nella crescita del valore dell'azienda;
- (vi) promozione dello spirito di identificazione di Dipendenti, Amministratori e/o Collaboratori nel Gruppo.

L'adozione del Piano consentirebbe altresì di allineare maggiormente gli interessi delle figure ritenute maggiormente rilevanti per il Gruppo a quelli di tutti gli azionisti della Società, incentivando i Beneficiari al raggiungimento dei migliori risultati economici per il Gruppo.

Il Piano proposto all'Assemblea si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni (esercizi 2022, 2023 e 2024) e prevede la facoltà di esercitare le Opzioni divenute esercitabili in un periodo compreso tra il 30 giugno 2025 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2028 (o il diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione).

## **2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'assegnazione**

Come descritto al successivo Paragrafo 4.5, il Consiglio di Amministrazione propone che la maturazione, e la conseguente condizione di esercizio, delle Opzioni sia subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione per i singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024).

Le condizioni di esercizio delle Opzioni saranno applicabili alla totalità dei Beneficiari e, pertanto, non risultano condizioni differenziate o particolari per le diverse categorie di Beneficiari.

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

Si richiede che l'Assemblea conferisca delega al Consiglio di Amministrazione per l'identificazione dei Beneficiari e la determinazione del numero di Opzioni da attribuire a ciascuno dei medesimi.

Il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2022 su proposta del Comitato per la Remunerazione e con parere favorevole del Collegio Sindacale, prevede l'attribuzione gratuita di massime n. 2.250.000 Opzioni, ciascuna delle quali attributiva del diritto, al raggiungimento di determinati obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, di acquistare una Azione propria in portafoglio della Società, ovvero, a scelta della Società, di sottoscrivere una Azione di nuova emissione.

Il Consiglio di Amministrazione propone che il prezzo che ciascun Beneficiario dovrà versare per esercitare un'Opzione e, conseguentemente, acquistare (o sottoscrivere) una Azione, sia pari al Prezzo di Esercizio (come indicato nelle Definizioni).

Per conferire al Piano la massima flessibilità e consentire così alla Società di rispondere con efficienza alla situazione che si presenterà al momento di eventuale esercizio delle Opzioni, è stata altresì proposta l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione della facoltà 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**

Non 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 del 18 marzo 2022 ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 15 marzo 2022, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea.

Si richiede all'Assemblea di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di adottare il Regolamento che recepisca quanto previsto nel Piano e di attribuire allo stesso Consiglio di Amministrazione tutti i poteri necessari od opportuni per dare attuazione al Regolamento, in conformità ai principi contenuti nel presente Documento Informativo.

Nell'assumere le relative 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, cod. civ. - 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 ovvero comunque ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

### **3.2 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 previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà conferire 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 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 esercitare le Opzioni (quali, a titolo esemplificativo, raggruppamento o frazionamento di azioni, fusioni, scissioni, revoca dalla quotazione delle Azioni, promozione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio aventi ad oggetto le Azioni).

In particolare, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in via esemplificativa e non tassativa: (i) la definizione e/o il numero e/o le caratteristiche delle Opzioni e/o delle Azioni oggetto del Piano; (ii) il Prezzo di Esercizio; (iii) gli obiettivi e/o le altre condizioni di maturazione e di esercizio delle Opzioni, e (iv) il Minimum Holding.

Nell'effettuare tali modifiche e integrazioni, il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi, ove possibile e applicabile, alle formule matematiche di generale accettazione utilizzate dagli operatori di Borsa.

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.

In aggiunta a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare il Piano ed il correlato Regolamento nel caso in cui la Politica sulla Remunerazione, che sarà approvata di volta in volta dall'Assemblea a norma dell'art. 123-ter TUF, contenga disposizioni in contrasto con quanto ivi previsto. Tali modifiche potranno essere adottate per il solo fine di allineare il Piano e/o il correlato Regolamento con quanto diversamente previsto nella Politica sulla Remunerazione di volta in volta approvata.

#### **3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'attribuzione delle azioni al servizio del Piano**

Come indicato al successivo Paragrafo 4.1, il Piano ha per oggetto l'attribuzione gratuita di Opzioni ciascuna delle quali attributiva del diritto per i Beneficiari, al raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*, di (i) acquistare Azioni proprie della Società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistate), ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere Azioni di nuova emissione.

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.

#### **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 sulla base di una proposta formulata al Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione, quest'ultimo composto da amministratori non esecutivi, e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 marzo 2022 e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2389 e 2391 del Codice Civile.

Il Comitato per la Remunerazione annovera, tra i suoi compiti, quello di presentare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in merito all'utilizzo di sistemi di incentivazione a medio termine. In particolare, il Comitato per la Remunerazione può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno monitorando l'evoluzione dell'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio stesso.

In relazione a potenziali conflitti di interesse, si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato dott. Fulvio Montipò e l'Amministrazione esecutiva dott. Fabio Marasi si sono astenuti dalla discussione e dalla votazione relative all'approvazione della proposta illustrata dal presente Documento Informativo.

### **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 Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata il 18 marzo 2022 a seguito della proposta del Comitato per la Remunerazione intervenuta in data 15 marzo 2022 e con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

### **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**

La delibera sottoposta all'approvazione dell'Assemblea prevede che le decisioni in merito all'assegnazione delle Opzioni siano prese dal Consiglio di Amministrazione. Nell'assumere le relative delibere, il medesimo agirà avvalendosi del previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - 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 17 marzo 2022, 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 46,4713.

### **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**

Le decisioni inerenti alla tempistica di assegnazione delle Opzioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi del previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione.

A tale riguardo, posto che le Opzioni che saranno attribuite non risulteranno esercitabili immediatamente ma solo qualora vengano raggiunti determinati obiettivi di *performance* da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione - avvalendosi del previo supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione - per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (cfr. successivo paragrafo 4.5), la Società non ritiene necessario approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema. Infatti, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate in concomitanza con la Data di Assegnazione delle Opzioni risulterà influente nei riguardi della generalità dei Beneficiari, in quanto a tale momento a costoro sarà precluso l'esercizio delle Opzioni assegnate nell'ambito del Piano.

## **4. CARATTERISTICHE DELLE OPZIONI**

### **4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano**

Il Piano ha per oggetto l'attribuzione gratuita di Opzioni ai Beneficiari, restando inteso che ciascuna Opzione attribuisce il diritto di, a scelta della Società, (i) acquistare n. 1 (una) Azione propria della Società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata), ovvero (ii) sottoscrivere n. 1 (una) Azione di nuova emissione.

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.

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, cod. civ. - il Collegio Sindacale, stabilirà il numero di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario.

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

Le Opzioni per le quali saranno raggiunti gli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione potranno essere esercitate dai Beneficiari, anche parzialmente e comunque per quantitativi non inferiori a n. 500 Opzioni, nel periodo compreso tra il 30 giugno 2025 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2028 (o il diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione). Entro tale ultima data le Opzioni andranno comunque esercitate, a pena di decadenza.

Sarà facoltà del Consiglio di Amministrazione stabilire ulteriori finestre di esercizio.

#### **4.3 Termine del Piano**

Il Piano terminerà al 31 dicembre 2028 (o al diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione). Decorso tale termine le Opzioni non ancora esercitate 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 attribuibile in ogni anno. Il numero massimo di Opzioni complessivamente attribuibili con il Piano è di n. 2.250.000.

#### **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**

Fatto salvo quanto di 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, (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 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, le Opzioni già maturate ma non ancora esercitate potranno essere esercitate dai Beneficiari nel rispetto di obblighi, modalità e termini di cui al Regolamento. Al contrario, le Opzioni che - alla data in cui si verifica l'evento di cui alle precedenti lettere (a), (b) o (c) - non siano ancora maturate, verranno definitivamente meno e non potranno più essere esercitate.

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

Il Consiglio di Amministrazione propone che la maturazione e conseguente condizione di esercizio delle Opzioni sia subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024).

Il Consiglio di Amministrazione dovrà stabilire tali obiettivi nel rispetto dei seguenti parametri:

- (i) per il 70% delle Opzioni offerte a ciascun Beneficiario, gli obiettivi dovranno essere costituiti dal conseguimento di determinati risultati raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento. In particolare, il Consiglio di Amministrazione dovrà stabilire gli obiettivi correlati a parametri di carattere economico condizionati al raggiungimento di due diversi indicatori costituiti dalle Vendite Nette e dall' EBITDA. All'interno del suddetto 70% del totale delle Opzioni attribuite a ciascun Beneficiario, il raggiungimento del dato relativo alle Vendite Nette attribuirà il diritto ad esercitare il 50% del suddetto 70% delle Opzioni, e quello relativo all'EBITDA attribuirà il diritto ad esercitare il 50% del suddetto 70% delle Opzioni;
- (ii) per il 15% delle Opzioni offerte a ciascun Beneficiario, gli obiettivi dovranno contribuire allo sviluppo ed al consolidamento delle tematiche ESG rilevanti per il Gruppo. In particolare, gli obiettivi potranno riguardare, a titolo esemplificativo le aree Environmental, Social e Governance ed in relazione alle attività di volta in volta ritenute rilevanti per il Gruppo, nonché misurabili e/o misurate anche ai fini delle informazioni rese nella DNF (Dichiarazione non Finanziaria):
  - 1) in area "Environmental", l'adozione di soluzioni tese ad ottenere un minor impatto dell'attività imprenditoriale sull'ambiente, come, a titolo esemplificativo: la riduzione delle emissioni in atmosfera, la riduzione della produzione di rifiuti, la riduzione consumi energetici, l'installazione impianti fotovoltaici/l'incremento di energia acquistata da produttori che utilizzano fonti rinnovabili e/o la riduzione del consumo idrico;
  - 2) in area "Social", l'adozione di politiche tese ad un miglioramento dell'impatto sociale dell'attività imprenditoriale, come, a titolo esemplificativo,: le iniziative legate alla diversità, all'inclusione e/o allo sviluppo professionale dei dipendenti, l'adozione di linee guida per valutazione dei fornitori, la definizione di politiche, procedure o strategie legate allo sviluppo di prodotti sostenibili, l'estensione delle certificazioni ISO 45001, la riduzione dell'incidenza degli infortuni sul lavoro e/o la definizione di una politica di sostegno delle comunità locali;
  - 3) in area "Governance", l'adozione di politiche e/o misure tese ad un miglioramento della gestione e del governo della Società e/o del Gruppo, come, a titolo esemplificativo, l'adozione di ESG risk management, il miglioramento dell'assetto organizzativo e/o funzionale del Consiglio di Amministrazione e/o del management a livello di Gruppo, la definizione di Policies che comunichino l'impegno del Gruppo in materia ESG e/o la formazione sulla Whistleblowing Policy.
- (iii) per il restante 15% delle Opzioni offerte a ciascun Beneficiario gli obiettivi dovranno essere di carattere qualitativo inteso come la *performance* del singolo Beneficiario rispetto a parametri quali disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato al Gruppo e saranno valutati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, nel caso in cui il Beneficiario sia un soggetto che non collabora direttamente con l'organo di amministrazione, dal proprio diretto superiore.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, stabilirà i risultati che dovranno essere raggiunti per ciascuno degli esercizi di riferimento (i), nonché i parametri ESG e qualitativi richiesti ai Beneficiari di cui ai precedenti punti (ii) e (iii).

Il Piano prevede, inoltre, che il mancato raggiungimento - in tutto o in parte - degli obiettivi che per loro natura risultino maturabili annualmente, stabiliti in relazione all'esercizio 2022 e/o all'esercizio 2023, 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 attribuite 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 2024 in un esercizio precedente (2022 o 2023) comporterà l'immediata maturazione di tutte le Opzioni attribuite al Beneficiario, che diverranno così interamente esercitabili. Tale maturazione anticipata non comporterà comunque variazioni del Periodo di Esercizio.

#### **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 e intrasferibili per atto *inter vivos* per il Beneficiario fino al momento del loro esercizio.

In caso di decesso del Beneficiario, le Opzioni non ancora maturate alla data della morte dello stesso cesseranno da ogni effetto. Invece le Opzioni già maturate, ma non ancora esercitate alla data del decesso, potranno essere esercitate da coloro che ne avranno titolo secondo il diritto successorio applicabile, fermo comunque in ogni caso il termine ultimo di decadenza di cui al precedente Paragrafo 4.3 e sempre nel rispetto di obblighi, modalità e termini di cui al Regolamento che sarà adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Beneficiario che avrà acquistato, o sottoscritto, le Azioni potrà liberamente disporre salvo quanto di seguito previsto e salvo quanto eventualmente previsto dalla normativa *pro tempore* vigente o dal codice di autoregolamentazione eventualmente adottato dalla Società.

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 di cessazione della carica di amministratore (o fino al diverso periodo definito nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente), un numero di Azioni almeno pari al 20% (o nella diversa misura definita nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

I Beneficiari che siano “dirigenti con responsabilità strategiche” come definiti dalla Procedura Operazioni con Parti Correlate approvata dalla Società in data 28 giugno 2021 “e come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio (o fino al diverso periodo definito nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) delle relative Opzioni, un numero di Azioni almeno pari al 20% (o nella diversa misura definita nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente) di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

In forza di quanto precede, quindi, tali Opzioni saranno soggette al vincolo di inalienabilità fino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione.

#### **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**

Si rimanda a quanto osservato al precedente Paragrafo 4.5.

#### **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**

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 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 maturate, ma non ancora esercitate, o (ii) la restituzione di tutta o di parte delle Azioni 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) maturazione 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 attribuzione**

Non è al momento determinabile l'onere derivante per la Società dall'attuazione del Piano. Questo sarà da determinare sulla base della valutazione dell'impatto economico derivante dalla nuova stima attuariale, che dovrà tenere conto del numero di Opzioni attribuite e della quotazione dell'Azione sul mercato. Si procederà, pertanto, alla determinazione dell'onere atteso alla Data di Attribuzione delle Opzioni, provvedendo altresì alla conseguente rilevazione contabile *pro-rata temporis* in considerazione del *vesting period*.

#### **4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano**

In caso di approvazione del Piano, qualora tutte le Opzioni fossero esercitate 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 2.250.000, determinando quindi una diluizione proporzionale del capitale sociale.

Non si verificherebbe invece alcun effetto diluitivo sul capitale sociale ove le richieste di esercizio dei Beneficiari venissero soddisfatte dalla Società mediante utilizzo di Azioni proprie (già in portafoglio o successivamente acquistate).

#### **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 n. 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, tempistica e clausole di esercizio**

L'esercizio da parte dei Beneficiari delle Opzioni che siano divenute esercitabili potrà avvenire - anche in più fasi, ma comunque per quantitativi non inferiori a n. 500 Opzioni - mediante consegna alla Società di apposita comunicazione di esercizio.

L'esercizio di ciascuna Opzione esercitabile 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, n. 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.

Si rimanda a quanto osservato ai precedenti Paragrafi 4.1 e 4.2.

#### **4.19 Prezzo di Esercizio delle Opzioni e modalità di determinazione**

Ciascuna Opzione darà diritto ad acquistare o sottoscrivere una Azione a un prezzo pari al Prezzo di Esercizio (come indicato nel 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 osservato al 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**

Si rimanda a quanto osservato al precedente Paragrafo 3.3.

#### **4.24 Tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema**

La tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema sarà compilata e allegata al Documento Informativo al momento in cui il Consiglio di Amministrazione della Società darà attuazione al Piano, come indicato al Paragrafo 3.1.

**\*\*\* \*\***

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), 18 marzo 2022