



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI**

INTERPUMP GROUP S.P.A.

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

16 marzo 2020

La presente Relazione si riferisce all'esercizio 2019 e alle linee programmatiche in tema di remunerazione per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 ed è disponibile sul sito internet della Società www.interpumpgroup.it

INDICE

PREMESSA.....	3
<i>Prima Sezione della Relazione – Politica di Remunerazione.....</i>	5
1. Introduzione - Informazioni Societarie.....	5
2. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	6
2.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	6
2.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione	7
2.3 Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio 2019.....	8
2.4 Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	9
3. Finalità, Principi e Durata della Politica di Remunerazione.....	10
4. Componenti della remunerazione.....	11
4.1 Componente fissa.....	11
4.2 Componente variabile di breve periodo - <i>Management by Objectives</i>	12
4.3 Incentivi a lungo termine.....	12
4.4 Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	15
4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	15
5. La remunerazione degli Amministratori.....	16
5.1 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	16
5.2 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	16
6. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	17
7. La Remunerazione dei Sindaci	17
<i>Seconda Sezione della Relazione - Compensi corrisposti.....</i>	19
1. Prima Parte.....	18
1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione	18
1.2 Coerenza dei compensi corrisposti con la Politica di Remunerazione.....	20
1.3 Piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	20
2. Seconda Parte	21

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione (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 investiti di particolari cariche e degli Amministratori non esecutivi, 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 2019, (ii) le linee programmatiche della Politica di remunerazione per gli esercizi 2020, 2021, 2022 nonché (iii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica. La prima Sezione della Relazione è sottoposta a votazione vincolante da parte dei Soci;
- **Sezione II:** contiene un resoconto sulle voci che compongono le remunerazioni dei suddetti soggetti per l’esercizio 2019. La seconda Sezione della Relazione sarà oggetto di votazione consultiva da parte dei Soci.

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**”), fornisce agli Azionisti di Interpump Group S.p.A. e al mercato una dettagliata informativa relativamente alla Politica per la remunerazione ed incentivazione adottata per l’esercizio 2019 di:

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

Si specifica che, così come riportato anche nel successivo paragrafo n. 2.1, la Politica in materia di remunerazione, che sarà sottoposta al voto vincolante dei Soci di Interpump, si riferisce all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 e alla Politica che la Società vuole adottare per le remunerazioni degli esercizi 2020, 2021 e 2022.

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.

La Politica di Remunerazione è 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**”), come da ultimo modificato¹, 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, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 16 marzo 2020, 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 parere vincolante degli azionisti rispetto alla Prima sezione della Relazione stessa.

*** **

¹ In particolare l'aggiornamento del Codice di Autodisciplina del luglio 2015 è intervenuto direttamente sull'art. 6 “Remunerazione degli amministratori” inserendo un nuovo principio (6.P.5.) il quale prevede che l'emittente, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, renda 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.

PRIMA SEZIONE DELLA RELAZIONE – POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE

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

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 9 membri composto come segue:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA Cd.A	SCADENZA DEL MANDATO
Montipò Fulvio	Presidente e Amministratore Delegato	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Marinsek Paolo	Vice Presidente	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Angelo Busani	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Antonia Di Bella	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Franco Garilli	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Marcello Margotto	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Stefania Petruccioli	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Giovanni Tamburi	Consigliere	28 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019

Alla data della Relazione, l'Amministratore esecutivo che il Consiglio di Amministrazione fa coincidere con la figura di Dirigente con Responsabilità Strategiche è il Presidente e Amministratore Delegato, dott. Fulvio Montipò. Il Consiglio di Amministrazione non

ha identificato altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 28 aprile 2017, si compone di 3 membri non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti:

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

Si specifica che la durata della 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. Purtroppo la Società, visto il processo, non ancora concluso, di recepimento della Direttiva Shareholder's Right Directive II, da cui si originano le modifiche alla nuova Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, si avvale della facoltà di sottoporre 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 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 di tale politica**

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

La Politica di Remunerazione, contenuta in questa prima sezione della Relazione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione ed è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. 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:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'Articolo 2389, co. 1, Cod. Civ., ove non vi abbia provveduto l'Assemblea stessa;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante agli Amministratori investiti di

particolari cariche ai sensi dell'Articolo 2389, co. 3, Cod. Civ., previa proposta del Comitato per la Remunerazione;

- (iii) l'esame dei Piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;
- (iv) la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità ai principi e alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

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:

- (a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica generale per la remunerazione dell'Amministratore delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- (b) 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;
- (c) 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;
- (d) formulare raccomandazioni generali al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri Amministratori;
- (e) formulare raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in relazione: (a) all'utilizzo dei Piani di incentivazione basati su azioni della Società e ai Piani di incentivazione annuale e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;

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

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice di Autodisciplina e della *best practice* seguita 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 2019

Il Comitato si è riunito 3 volte nel corso del 2019, con la partecipazione di tutti i componenti. A tutte le riunioni del Comitato ha partecipato il Collegio Sindacale. 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 19 marzo 2019, 30 aprile 2019 e 27 giugno 2019.

Con specifico riferimento ai temi retributivi, il Comitato nella prima riunione tenutasi in data 15 marzo 2019 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 2019 ed al periodo dal 1° gennaio 2020 fino alla data di approvazione del Bilancio 2019;
- approvare la bozza della relazione illustrativa del Consiglio all’Assemblea da sottoporre al Consiglio stesso;
- deliberare di proporre al Consiglio di Amministrazione l’ammontare dei bonus 2019 da assegnare al Presidente e Amministratore delegato Gruppo in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione;
- discutere la proposta di porre in essere un nuovo Piano di incentivazione a medio termine.

Nel corso della seconda riunione tenutasi il 23 aprile 2019 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 2019 ed al periodo dal 1° gennaio 2020 fino alla data di approvazione del bilancio 2019;
- l’ammontare dei bonus 2019 da assegnare agli Amministratori esecutivi del Gruppo in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione e determinazione degli obiettivi collegati ai bonus 2019;
- le modalità di assegnazione del numero di opzioni da attribuire ai beneficiari in relazione alla Tranche 2016, 2017 e 2018 del “Piano di Incentivazione Interpump 2016/2018”;
- la modalità di ripartizione delle Opzioni per ogni singola Tranche e identificazione dei Beneficiari del nuovo Piano di Incentivazione 2019/2021.

Nel corso della terza riunione tenutasi il 18 giugno 2019 il Comitato per la Remunerazione ha deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione:

- una proposta di integrazione, completamento e perfezionamento delle procedure relative al “Piano di incentivazione 2019/2021”.

2.4 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

esperti indipendenti.

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.

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 deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, allineando gli obiettivi individuali 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;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'osservazione delle 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 practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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.

Il Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019, ha elaborato una Politica di remunerazione per l'esercizio 2020-2021-2022 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, visto il processo, non ancora concluso, di recepimento della Direttiva Shareholder's Right Directive II, da cui si originano le modifiche alla nuova Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, si avvale della facoltà di sottoporre nuovamente al voto vincolante dell'Assemblea la presente Politica di Remunerazione anche prima del termine di scadenza dei tre anni.

Il successivo Paragrafo n. 4 definisce nel dettaglio tutte le componenti facenti parte della Politica di remunerazione adottata per l'esercizio 2019 e che sarà oggetto di approvazione dall'Assemblea dei Soci di Interpump anche con riferimento all'esercizio 2020, 2021 e 2022.

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 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.

4.1 Componente fissa

- 4.1.1 Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato:

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

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

4.2 Componente variabile di breve periodo - *Management by Objectives*

4.2.1 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. La componente variabile della remunerazione non è mai superiore al 75% della remunerazione fissa.

4.2.2 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*. 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. 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.

4.2.3 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 prevede la facoltà di stabilire meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus*, facoltà di cui il Consiglio di Amministrazione allo stato non ha deciso di avvalersi.

4.3 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) favorirne 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.

4.3.1 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 svolgano ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, la Società e/o società dalla stessa controllate ai sensi dell’art. 93 del TUF e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore, basato sull’assegnazione di massime 2.500.000 opzioni ciascuna delle quali attributiva del diritto per i beneficiari – al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di determinati parametri – di, a scelta della Società, (i) acquistare n.1 (una) azione ordinaria Interpump propria (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata); ovvero (ii) sottoscrivere n.1 (una) azione di nuova emissione ad un prezzo di esercizio pari 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.

4.3.2 L’Assemblea di Interpump del 30 aprile 2019 ha approvato, ai sensi dell’Articolo 114-*bis* del TUF, l’adozione di un Piano di incentivazione denominato “Piano di incentivazione Interpump 2019-2021”, a favore di dipendenti, Amministratori e/o collaboratori del Gruppo Interpump, individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgano ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, la Società e/o società dalla stessa controllate ai sensi dell’art. 93 del TUF e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore, basato sull’assegnazione di massime 2.500.000 opzioni ciascuna delle quali attributiva del diritto per i beneficiari – al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di determinati parametri – di, a scelta della Società, (i) acquistare n.1 (una) azione ordinaria Interpump propria (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata); ovvero (ii) sottoscrivere n.1 (una) azione di nuova emissione ad un prezzo di esercizio pari 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:

- (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 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; 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 ovvero, nel caso in cui il Beneficiario sia un soggetto che non collabora direttamente con l'organo di amministrazione, dal diretto superiore.

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.

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

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

Beneficiari di tali piani potranno essere dipendenti 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.

4.3.4 Non sono previsti al momento sistemi di pagamento differito né alcun meccanismo di correzione *ex post*.

4.4 **Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può comprendere *benefits* non monetari, quali l'auto aziendale, *etc.*

4.5 **Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

4.5.1 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 non può 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*".

4.5.2 In particolare, il diritto a beneficiare di tali trattamenti, oltre che in caso di cessazione dalla carica o dall'impiego, sarà riconosciuto nelle seguenti ipotesi:

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

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:

- a) adeguate informazioni sull'indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione ed eventuali clausole di restituzione, con particolare riferimento a:
 - 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;
- b) informazioni circa la conformità o meno dell'indennità e/o degli altri benefici alle indicazioni contenute nella politica per la remunerazione;
- c) informazioni sui meccanismi che pongono vincoli correttivi alla corresponsione dell'indennità nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, nonché circa l'eventuale formulazione di richieste di restituzione di compensi già corrisposti;

informazioni sulle procedure che sono state o saranno seguite nella sostituzione dell'amministratore cessato.

E' opportuno precisare che attualmente la Società non ha adottato alcun trattamento speciale in deroga al limite fissato al precedente paragrafo 4.5.1.

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. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

5.1 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

5.1.1 La remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

5.1.2 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche si dovrà costituire di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli Amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di Amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, componenti variabili di cui ai precedenti Paragrafi 4.2 e 4.3.

5.2 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

5.2.1 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.

5.2.2 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non può essere legata ai risultati economici di Interpump. In particolare, tali Amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

- 6.1 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove individuati, si dovrà comporre di tutti gli elementi sopra indicati, in particolare di: (i) una remunerazione fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve periodo, attraverso la partecipazione al piano di MBO adottato dalla Società; e (iii) una componente variabile di lungo periodo, attraverso partecipazione ai piani di incentivazione a lungo termine approvati da Interpump.
- 6.2 La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente ed in ogni caso il suo valore non potrà mai essere superiore al 75% della remunerazione fissa.
- 6.3 Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, può altresì attribuire a singoli Amministratori *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.

7. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

- 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.

*** **

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.

*** **

Nel caso di specie, relativamente all'anno 2019, il trattamento economico degli amministratori investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

A. Presidente e Amministratore Delegato – Dott. Fulvio Montipò

- (i) Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti al Presidente e Amministratore Delegato comprendono:
 - Interpump riconosce circa 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 per compenso destinato alla copertura delle spese sostenute per la sicurezza personale;
- (ii) Componente variabile della remunerazione di breve periodo: si tratta di compensi variabili *non equity* nella forma di MBO. Interpump riconosce un premio massimo al raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi di .1.000 migliaia di Euro.
- (iii) Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – Al Presidente e Amministratore Delegato risultano assegnate e non esercitate al 31 dicembre 2019:
 - n. 1.620.000 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. Vice Presidente Amministratore con deleghe specifiche – Paolo Marinsek

- (i) Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti al Vice Presidente e Amministratore con deleghe specifiche comprendono:
 - Interpump riconosce circa 226 migliaia di Euro di cui 45 migliaia di Euro a titolo di emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea, 181 migliaia di Euro emolumenti per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, cod. civ..

- (ii) Benefici non monetari – I benefici pari a 8 migliaia di euro si riferiscono all’auto aziendale.
- (iii) Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – All’Ing. Paolo Marinsek, in relazione alla sua precedente funzione di Amministratore Delegato risultano assegnate e non esercitate al 31 dicembre 2019:
 - n.65.000 opzioni nell’ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2016/2018, ad oggi maturate.

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.

1.2 **Coerenza dei compensi corrisposti con la Politica di Remunerazione**

I compensi corrisposti agli Amministratori investiti di particolari cariche risultano coerenti con la Politica di Remunerazione in quanto prevedono una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e incentivi a lungo termine analoghi a quelli descritti nella Sezione I della presente Relazione.

1.3 **Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

I piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società di cui all’art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 sono pubblicati in forma integrale sul sito internet della Società: www.interpumpgroup.it, nella sezione Governance/Politica di remunerazione.

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.

Importi espressi in Euro migliaia

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(1) Compensi nella società che redige il bilancio												
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	1.545(a)		1.000			186(b)	2.731	2.028	
Paolo Marinsek	Vice Presidente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	226 (c)				8		234	83	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45	20 (e)					65		
Antonia di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45						45		
Franco Garilli	Consigliere indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45	30 (e) (f) (g)					75		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45	10 (f) (g)					55		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45	20 (e)					65		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45	20 (e)					65		
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45	10 (f) (g)					55		
COLLEGIO SINDACALE												
Fabrizio Fagnola	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	45						45		
Federica Menichetti	Sindaco	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	30						30		
Alessandra Tronconi	Sindaco	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	30						30		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Alessandra Tronconi	Sindaco	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	63 (d)						63		
(III) Totale				2.254	110	1.000		8	186	3.558	2.111	
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	1.545(a)		500				2.045	1.271	
Paolo Marinsek	Vice Presidente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	226 (b)				8		234	66	
Angelo Busani	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45	20 (e)					65		
Antonia di Bella	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45						45		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franco Garilli	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45	30 (e) (f) (g)					75		
Marcello Margotto	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45	10 (f) (g)					55		
Stefania Petruccioli	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45	20 (e)					65		
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45	20 (e)					65		
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45	10 (f) (g)					55		
COLLEGIO SINDACALE												
Fabrizio Fagnola	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	45						45		
Federica Menichetti	Sindaco	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	30						30		
Alessandra Tronconi	Sindaco	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	30						30		
(III) Totale				2.252	110	500		8		2.870	1.337	
(II) Compensi da controllate e collegate												
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	1 (e)						1		
Alessandra Tronconi	Sindaco	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2019	60 (d)						60		

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 del Vice Presidente pari a 226 migliaia di Euro comprendono gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro, ai quali si aggiungono 181 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389 comma.
- (d) Si tratta dell'emolumento che gli è riconosciuto per la carica di sindaco ricoperta in società controllate.

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 di 20 migliaia di Euro corrisposti come componente del Comitato Controllo e Rischi (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 del Vice Presidente.

(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.

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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati Ancora	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30/4/2019	1.000 – erogabili				500 -erogati		
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A								
(III) Totale			1.000				500		

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	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	
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	01/07/2019-31/12/2022											1.800.000	1.397
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2016/2018 approvato dall'Assemblea del 28/04/2016	1.620.000	12,8845	01/07/2019-31/12/2022											1.620.000	630
Paolo Marinsek	Vice Presidente	Piano 2019/2021 approvato dall'Assemblea del 30/04/2019	65.000	6,00	01/07/2016 – 31/12/2019							-				65.000	50

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Paolo Marinsek	Vice Presidente	Piano 2013/2015 approvato dall'Assemblea del 30/04/2013	20.000	6,00	01/07/2016 – 31/12/2019							20.000	6,00	30,05		-	-
Paolo Marinsek	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2016/2018 approvato dall'Assemblea del 28/04/2016	65.000	12,8845	01/07/2019-31/12/2022											65.000	33
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A																
(III) Totale			3.570.000									20.000				3.550.000	2.110

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
Paolo Marinsek (possedute direttamente)	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	60.000	20.000*	(14.000)	66.000

* esercizio contestuale di stock option

Si evidenzia che: (i) Giovanni Tamburi, consigliere non esecutivo di Interpump Group S.p.A., ricopre la carica di Presidente e Amministratore Delegato di Tamburi Investment Partners S.p.A., società che al 31 dicembre 2019 deteneva n. 67.348 azioni, pari al 23,64%, di IPG Holding S.p.A. e (ii) Fulvio Montipò al 31 dicembre 2019 deteneva n. 97.521 azioni, pari al 34,233%, di IPG Holding S.p.A. IPG Holding S.p.A. a sua volta deteneva complessivamente n. 25.406.799 azioni di Interpump Group S.p.A.