

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE **2025-2027** E SUI COMPENSI CORRISPOSTI **2025**

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter
del decreto legislativo 24 febbraio 1998,
n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A,
schemi 7-bis e 7-ter del regolamento
CONSOB 14 maggio 1999 n.11971
e successive modifiche



**INTERPUMP
GROUP**

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione	2
Executive Summary	6
Premessa	8

PRIMA SEZIONE - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025-2027

1.	Informazioni Societarie	10
2.	Il Modello di Governo Societario	11
3.	Gli organi di governo societario coinvolti nella Politica in materia di Remunerazione	12
4.	Predisposizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione	16
5.	La durata della Politica in materia di Remunerazione	17
6.	Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione	18
7.	Finalità, principi e linee di indirizzo in materia di remunerazione	19
8.	Processo di <i>engagement</i> con Azionisti e Investitori	21
9.	Componenti della remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci Effettivi	23
10.	La Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	24
11.	La Remunerazione degli Amministratori non esecutivi	32
12.	La Remunerazione dei Sindaci effettivi	32

SECONDA SEZIONE - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

1.	Introduzione	31
2.	Descrizione delle voci che compongono la remunerazione	31
3.	Sintesi dei compensi corrisposti nell'esercizio 2025	32
4.	Attuazione della Politica di Remunerazione 2025	33
	Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2025)	46
	Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2024)	49
	Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2023)	52
	Tabella (3B) - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	55
	Tabella (2) - <i>Stock option</i> assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	57
	Tabella (7-ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali	59

1. Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione

Gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione di Interpump Group S.p.A., desidero rivolgermi a Voi per condividere, in modo diretto, alcuni elementi di contesto e di sostanza che hanno guidato il lavoro del Comitato e del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2025 in materia di remunerazione. La presente Lettera accompagna l'informativa relativa ai compensi corrisposti nel 2025, sottoposta al Vostro voto consultivo in occasione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025.

Il 2025 ha confermato un quadro macroeconomico e settoriale complesso. Un contesto in cui, per gruppi industriali globali come Interpump, la capacità di preservare competitività e redditività si misura nella qualità dell'esecuzione, nella disciplina gestionale e nella rapidità decisionale. In tale scenario, il Comitato ha ritenuto ancora più rilevante presidiare il rapporto tra remunerazione e risultati con un approccio che non sia meramente formale, ma sostanziale, ossia la definizione ex ante degli obiettivi, la misurabilità, verificabilità, proporzionalità dei riconoscimenti e la piena tracciabilità delle scelte.

Su questa base, l'attuazione della Politica di Remunerazione 2025–2027 è stata seguita come un presidio di governance e non come un adempimento. La Politica ha fornito la cornice entro cui mantenere equilibrio tra componenti fisse, variabili monetarie e componenti basate su strumenti finanziari, assicurando un orizzonte coerente con la creazione di valore nel medio-lungo termine. Il Comitato ha supportato il Consiglio nella definizione degli obiettivi e, soprattutto, nella loro consuntivazione, ponendo particolare attenzione a due aspetti che gli Azionisti considerano, oggi, determinanti: (i) la qualità della misurazione e (ii) la prevedibilità delle regole.

Nel 2025 l'andamento del Gruppo ha evidenziato un raggiungimento pieno degli obiettivi assegnati al top management, con una *performance* economico-finanziaria complessivamente superiore alle attese e con il conseguimento integrale degli obiettivi non finanziari,

inclusi quelli in ambito ESG e di performance individuale. In questo quadro, la consuntivazione del MBO ha riflesso in modo lineare i risultati conseguiti, mantenendo una relazione chiara e proporzionata tra *performance* e riconoscimenti e assicurando al mercato una lettura semplice e coerente del collegamento tra risultati e remunerazione.

Un secondo profilo che desidero evidenziare riguarda la sostenibilità. Nel corso del 2025 sono stati completati gli obiettivi del Piano ESG 2023–2025, con il conseguente rafforzamento dell'integrazione tra obiettivi di sostenibilità e sistemi di incentivazione. Su questo punto il Comitato ha lavorato affinché gli obiettivi ESG, oltre a essere coerenti con l'impegno del Gruppo, fossero anche misurabili e verificabili, evitando formulazioni generiche che non consentissero una valutazione effettiva dei risultati. In tale prospettiva, il completamento del Piano ESG rappresenta un passaggio significativo, che si affianca al percorso di crescita perseguito dal Gruppo nel periodo.

Per quanto riguarda l'incentivazione di medio-lungo termine, il 2025 ha rappresentato un passaggio ordinato tra iniziative avviate negli anni precedenti e il nuovo percorso delineato per il triennio successivo. In questo contesto, il Comitato ha seguito con attenzione l'evoluzione dei piani di incentivazione, con l'obiettivo di garantire continuità nell'impostazione complessiva e di mantenere un efficace allineamento tra le scelte del management e gli interessi degli Azionisti, valorizzando una prospettiva orientata alla creazione di valore nel tempo.

Consentitemi, infine, una considerazione sulla *disclosure*. La Relazione è stata costruita con l'intento di rendere la lettura più immediata, evitando ridondanze e favorendo una rappresentazione chiara dei principali elementi. Composizione del *pay-mix*, consuntivazione degli obiettivi, evidenza dei riconoscimenti discrezionali, nonché tabelle comparative che consentono di valutare nel tempo la coerenza tra remunerazione, risultati e dinamiche organizzative. In questo senso, la trasparenza non è soltanto un obbligo, ma un elemento essenziale del rapporto di fiducia con tutti gli *stakeholder*.

Desidero ringraziare gli Azionisti per il contributo che offrono al miglioramento continuo delle prassi di governance e di rendicontazione. A nome del Comitato, confermo l'impegno a proseguire nel rafforzamento della qualità dei processi decisionali e della chiarezza informativa, con l'obiettivo di consolidare un sistema di remunerazione coerente con la strategia, con il suc-

cesso sostenibile e con l'aspettativa di un allineamento effettivo tra risultati e riconoscimenti.

Cordialmente,

Marcello Margotto

Presidente del Comitato Remunerazione



Novità della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025-2027

Interpump ha definito la Politica in materia di Remunerazione per il triennio 2025-2027 in linea con le previsioni normative e regolamentari, nonché con i risultati del voto dell'Assemblea dei Soci, e tenendo in considerazione il punto di vista degli investitori, azionisti e dei *proxy advisor*. In ottica di un continuo allineamento alle migliori prassi di mercato, di seguito si riportano le principali novità introdotte nella presente Relazione:

- approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 gennaio 2024, della *Policy* Diversità, Equità e Inclusione, in cui sono declinati i principi, gli obiettivi e gli impegni che il Gruppo Interpump intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione, sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva;
- maggiore informativa sulle attività di *engagement* svolte dalla Società con gli azionisti, investitori e *proxy advisor* al fine di recepire all'interno della Politica in materia di Remunerazione i suggerimenti derivanti dal mercato sul tema dei compensi;
- individuazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- modifiche apportate alla clausola di deroga temporanea alla Politica in materia di Remunerazione, limitando l'applicazione della stessa esclusivamente a specifici eventi eccezionali e relativamente alla sola componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO);
- ridefinizione degli obiettivi qualitativi inclusi negli incentivi di breve (MBO) ed eliminazione degli stessi negli obiettivi dilungo termine (LTI): è stato ridefinito l'obiettivo di performance quantitativo incluso nell'Incentivo variabile di breve termine (MBO), legando lo stesso ad operazioni straordinarie ed alla contribuzione della crescita per linee esterne del Gruppo Interpump. Al contrario, l'obiettivo qualitativo è stato eliminato dalla scorecard dell'incentivo di lungo termine (LTI);
- definizione del nuovo Piano di Incentivazione Interpump 2025 – 2027: basato sull'assegnazione di opzioni al raggiungimento degli obiettivi di performance al termine del ciclo di attribuzione triennale, e quindi attraverso obiettivi definiti sull'intera durata del Piano;
- modifiche dei criteri di performance del nuovo Piano di incentivazione Interpump 2025 – 2027: è stato introdotto un ulteriore indicatore di performance finanziaria, che misura il TSR assoluto;
- miglioramento dell'informativa sugli obiettivi di performance: è stata ampliata la disclosure sulle metriche previste dai piani di incentivazione a lungo termine (LTI), anche attraverso l'informativa anticipata degli obiettivi di performance in ambito di sostenibilità ad esito della definizione del nuovo Piano ESG;
- informativa anticipata degli obiettivi di performance in ambito ESG ad esito della definizione del nuovo Piano ESG 2026-2028;
- identificazione di un gruppo di società peer all'interno del panel del FTSE MIB di Borsa Italiana allo scopo di migliorare l'allineamento delle politiche di remunerazione alle migliori pratiche di mercato.



Executive Summary

Componente retributiva	Finalità	Importi di riferimento 2025	
Remunerazione fissa	Valorizzare le responsabilità e le competenze nonché attrarre, motivare e trattenere professionisti di talento.	Presidente Esecutivo: Euro 1.731 migliaia Amministratore Delegato: Euro 398 migliaia DRS¹: Euro 951 migliaia	
Piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO)	Motivare e indirizzare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.	Presidente Esecutivo: - Pay-out effettivo: 57,8% della remunerazione fissa Amministratore Delegato: - Pay-out effettivo: massimo il 15,1% della remunerazione fissa DRS: - Pay-out effettivo: massimo il 22,0% della remunerazione fissa	
Piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	Incentivare e fidelizzare gli amministratori esecutivi e il top management di Interpump Group e delle società controllate, allineando il loro operato agli interessi degli stakeholder, con l'intento di promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.	Presidente Esecutivo: Euro 4.914 migliaia (<i>fair value</i>) Amministratore Delegato: Euro 507 migliaia (<i>fair value</i>) DRS: Euro 717 migliaia (<i>fair value</i>)	
Benefici non monetari	Parte integrante del trattamento economico retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale.	Oltre ai <i>benefit</i> obbligatori di legge, è garantita: - l'assistenza sanitaria integrativa; - la previdenza complementare; - l'assicurazione medica; - l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo.	
Bonus una tantum	Riconoscere, in via eccezionale e in conformità alla Politica di Remunerazione, il contributo apportato in relazione a specifiche operazioni straordinarie e/o progetti, sostenendo attrazione, motivazione e retention delle risorse chiave.	Presidente Esecutivo: Euro 200 migliaia Amministratore Delegato: Euro 35 migliaia DRS: Euro 97 migliaia	
Severance	Tutelare la Società in caso di: (i) risoluzione del rapporto di lavoro o cessazione della carica di amministratore; (ii) diminuzione e/o limitazione delle aree di responsabilità e/o deleghe; (iii) diminuzione di qualifica.	Presidente: per qualsiasi ulteriore pacchetto di <i>severance</i> che la Società dovesse deliberare a favore del Presidente, come per tutti gli altri soggetti, l'importo massimo sarà pari a una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non equity", "Altri compensi" e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsto), e fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente Relazione. Da tale calcolo sono, comunque, esclusi eventuali compensi derivanti da premi una tantum o discrezionali. Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche: nel caso in cui la Società dovesse deliberare un pacchetto di <i>severance</i> , l'importo massimo sarà pari ad una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non equity" ed "Altri compensi" e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsti). Da tale calcolo sono, comunque, esclusi eventuali compensi derivanti da premi una tantum o discrezionali.	

1 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)

Criteri e parametri di attuazione della Politica in materia di Remunerazione 2025-2027

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo, alle responsabilità assegnate e alle deleghe conferite, tenuto conto dei livelli di mercato applicabili per ruoli comparabili e dell'impatto sui risultati aziendali.

Metriche di valutazione:

- Obiettivi finanziari (peso 70%)
 - 35% Vendite nette consolidate a parità di perimetro (escluse operazioni di M&A)
 - 35% EBITDA consolidato a parità di perimetro (escluse operazioni di M&A)
- Obiettivi ESG (peso 15%)
- Obiettivi legati all'impegno e alle capacità manageriali, nonché ai risultati delle attività di M&A (peso 15%)

È prevista una soglia minima per ciascun obiettivo al di sotto della quale non è prevista la maturazione pro-quota dell'incentivo.

Non sono previsti meccanismi di riconoscimento di *over-performance*.

È prevista l'applicazione di clausole di *clawback* e *malus*.

Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027

Metriche di valutazione:

- Obiettivi finanziari (peso 85%)
 - 35% Vendite nette consolidate inclusive di operazioni M&A
 - 35% EBITDA consolidato inclusivo di operazioni M&A
 - 15% *Total Shareholder Return* inclusivo di operazioni M&A
- Obiettivi ESG (peso 15%)

Non sono previsti obiettivi qualitativi di performance individuale.

Vesting period: triennio 2025-2027 e fino all'approvazione del bilancio di esercizio 2027

È prevista l'applicazione di clausole di *clawback* e *malus*.

Minimum Holding per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per quota >50% delle azioni acquistate e fino al 30 giugno 2030, con facoltà di deroga per gli Amministratori Esecutivi qualora la cessione delle azioni sia necessaria per adempiere ad obblighi e/o vincoli previsti dal TUF e dalla normativa applicabile.

Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.

Utilizzo residuale ed eccezionale di elementi retributivi discrezionali, quale strumento di flessibilità per attrarre, motivare e trattenere risorse chiave, riconoscibile in relazione a specifiche operazioni e/o progetti (incluse operazioni di M&A). L'attribuzione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale per quanto di competenza; l'importo massimo individuale è pari al 30% della remunerazione media annua lorda del biennio anteriore (comprensiva di compensi fissi, benefici non monetari, variabile nonequity e altri compensi), fermo il limite complessivo del 75% della remunerazione fissa per l'insieme dei bonus di breve periodo (MBO e una tantum).

Indennità di cessazione della carica di Presidente Esecutivo e del rapporto di lavoro in relazione alle seguenti fattispecie:

- revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa;
- rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione;
- rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri.

Premessa

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” (di seguito “Relazione” o “Relazione sulla Remunerazione”), è sottoposta all’approvazione dell’Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle indicazioni del Comitato Remunerazione, ed è strutturata secondo le seguenti sezioni:

- **Prima Sezione:** descrive la Politica adottata dalla Interpump Group S.p.A. per il triennio 2025-2027 in materia di remunerazione dei componenti gli organi di amministrazione, inclusi gli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori non Esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del codice civile, dei componenti dell’organo di controllo di Interpump Group S.p.A. La Prima Sezione specifica, inoltre, i principi e le finalità della Politica in materia di Remunerazione, nonché le procedure utilizzate per l’adozione, attuazione e revisione di tale politica e, in casi eccezionali, la possibilità di deroghe temporanee. La Prima Sezione della Relazione sulla remunerazione è sottoposta a votazione vincolante dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2024, in ottemperanza alle previsioni del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019.
- **Seconda Sezione:** contiene un resoconto sulle voci che compongono i compensi nominativi corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale, nonché, in forma aggregata, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Interpump per l’esercizio 2025. La Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019 n. 49, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2024 ed è sottoposta a verifica da parte della Società di Revisione PwC S.p.A., in qualità di soggetto incaricato della revisione legale.

La presente Relazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall’art 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (“Testo Unico della Finanza” o “TUF”), dall’art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell’Allegato 3A del Regolamento CONSOB 11971/1999 (“Regolamento Emittenti”), e alla luce dei principi e delle raccomandazioni del

Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020 (“Codice di Corporate Governance”), al quale la Società aderisce, nonché ai fini dell’art. 3.2 lettera (b) della Procedura Operazioni con Parti Correlate approvata da Interpump in data 10 novembre 2010 e successivi aggiornamenti.

La Relazione fornisce agli Azionisti di Interpump Group S.p.A. e al mercato una dettagliata informativa relativamente alla Politica in materia di Remunerazione e l’Incentivazione di:

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

La Politica in materia di Remunerazione si delinea coerentemente con gli obiettivi strategici di Interpump Group S.p.A., con il modello di governo societario adottato dalla Società e con i principi e le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance. Inoltre, essa rappresenta un elemento imprescindibile nel perseguimento del successo sostenibile del Gruppo in linea con gli obiettivi definiti dal Piano Strategico ESG 2023-2025 il quale esprime le ambizioni e gli impegni che Interpump si è prefissato per assicurarsi una crescita economica sostenibile e di lungo termine. Per tale motivo, l’obiettivo della Politica in materia di Remunerazione di Interpump Group S.p.A. è attrarre, motivare e trattenere le proprie risorse nell’interesse primario di creare valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo, valorizzando le *performance* realizzate e riconoscendo la qualità e l’efficacia del contributo individuale. Le strategie in materia di remunerazione e incentivazione di Interpump si basano sui principi di equità e diversità, in accordo con quanto definito all’interno della *Policy* di Equità, Inclusione e Diversità approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 gennaio 2024 e sulla considerazione che le risorse del Gruppo rappresentano le fondamenta della propria organizzazione.

PRIMA SEZIONE

—

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE **2025-2027**

Prima Sezione - Politica in materia di Remunerazione 2025-2027

1. Informazioni Societarie

La prima società del Gruppo – Interpump Group – nasce nel 1977 a Sant’Ilario d’Enza (RE) su impulso del dott. Fulvio Montipò grazie a una innovazione radicale, i pistoni in ceramica in sostituzione dei pistoni in acciaio. Interpump Group S.p.A. è stata costituita in data 1° dicembre 1995 ed è quotata alla Borsa di Milano dal 1996. In virtù dei suoi requisiti, di trasparenza e di Corporate Governance, è stata ammessa, a far data dal 1° aprile 2001, al segmento Euronext STAR Milan di Borsa Italiana e, a partire dal 22 giugno 2020, il titolo permane all’interno del paniere dell’indice FTSE-MIB. Il capitale sociale sottoscritto e versato è di Euro 56.617.232,88 ed è suddiviso in n. 108.879.294 azioni ordinarie, ciascuna del valore nominale di Euro 0,52.

Il Gruppo Interpump produce e commercializza pompe a pistoni ad alta e altissima pressione, sistemi di pompaggio utilizzati in vari settori industriali per il trasporto dei fluidi, omogeneizzatori ad alta pressione, miscelatori, agitatori, pompe a pistoni, valvole e altri macchinari principalmente per l’industria alimentare, ma anche per la chimica e la cosmesi e soluzioni automatizzate per la mungitura del latte e l’industria casearia (Settore Acqua), prese di forza, pompe a ingranaggi, cilindri oleodinamici, distributori oleodinamici, valvole, tubi e raccordi, riduttori, motori orbitali e sistemi di sterzata e altri prodotti oleodinamici (Settore Olio).



2. Il Modello di Governo Societario

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

Il sistema di governo societario di Interpump Group S.p.A., delineato dal Consiglio di Amministrazione, si fonda su un insieme di norme di legge e regole di buona *governance* ispirate ai Principi e alle Raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance nella sua ultima versione emanata dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana a gennaio 2020. Tale sistema persegue un modello di *business* etico e improntato al successo sostenibile, attraverso la creazione, nel lungo termine, di valore per i suoi Azionisti e i suoi *stakeholder* rilevanti.

La Politica in materia di Remunerazione, contenuta nella Prima Sezione della Relazione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne è responsabile per la sua attuazione e revisione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ed è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le Raccomandazioni e i Principi del Codice di Corporate Governance. La stessa è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea dei Soci ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

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



3. Gli organi di governo societario coinvolti nella Politica in materia di Remunerazione

Assemblea dei Soci

Il ruolo dell'Assemblea dei Soci in materia di remunerazione ai sensi dello Statuto e dell'art. 123-ter del TUF concerne:

- la nomina e la revoca dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei relativi Presidenti e, eventualmente, del Vice Presidente;
- all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, la determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- l'approvazione dei piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio stesso la loro attuazione;
- il voto vincolante sulla Prima Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e il voto consultivo sulla Seconda Sezione della Relazione in materia di compensi corrisposti.

- iv. la costituzione, al proprio interno, del Comitato Remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, e l'approvazione del regolamento che ne governa il funzionamento;
- v. la valutazione della coerenza con la Politica in materia di Remunerazione dei criteri adottati per le remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se individuati, sentite le raccomandazioni del Comitato Remunerazione.

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. in carica è stato nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2023 per il triennio 2023-2025, fino alla data dell'Assemblea che sarà chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2025, ed è composto da dieci Amministratori tra Esecutivi e non Esecutivi, aventi tutti professionalità e competenze adeguate ai compiti loro affidati.

Il Consiglio di Amministrazione ad oggi è così composto:

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione, in prima istanza, della Politica in materia di Remunerazione e la sua presentazione all'Assemblea dei Soci per l'approvazione, anche per:

- i. la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, codice civile, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea stessa;
- ii. la determinazione della retribuzione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile, previa proposta del Comitato Remunerazione;
- iii. l'esame dei piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;

Nominativi	Incarico
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo
Giovanni Tamburi	Vice Presidente
Fabio Marasi	Amministratore Delegato
Antonia Di Bella	Consigliere non esecutivo e indipendente
Nicolò Dubini	Consigliere non esecutivo e indipendente
Marcello Margotto	Consigliere non esecutivo e indipendente <i>Lead Independent Director</i>
Federica Menichetti	Consigliere non esecutivo e indipendente
Roberta Pierantoni	Consigliere non esecutivo e indipendente
Rita Rolli	Consigliere non esecutivo e indipendente
Anna Chiara Svelto	Consigliere non esecutivo e indipendente

In conformità alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nell'ambito delle attività svolte, sono riservati al Consiglio di Amministrazione:

- l'esame e l'approvazione dei piani industriali, anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine;
- il monitoraggio periodico dell'attuazione del piano industriale, nonché la valutazione del generale andamento della gestione, confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
- la definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici dell'Emitente, includendo nelle proprie valutazioni tutti gli elementi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile;
- la definizione del sistema di governo societario;
- la definizione, su proposta del Comitato Remunerazione, della politica per la remunerazione degli amministratori, dei sindaci, dei dirigenti con responsabilità strategiche funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società;
- la definizione, su proposta del Comitato Controllo e Rischi, della politica per la remunerazione del Responsabile *Internal Audit, Risk & Compliance*;
- la determinazione, esaminate le proposte del Comitato Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, del trattamento economico del Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- la valutazione, almeno una volta l'anno, sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio e dei suoi Comitati, eventualmente esprimendo orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna;
- l'adozione, aggiornamento e attuazione, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e del Comitato Nomine, del piano di successione;
- la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'Emitente e delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- la delibera in merito alle operazioni che hanno un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario, stabilendo i criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo;

- l'adozione, su proposta del Presidente Esecutivo, di una procedura per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti la Società, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate.

Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione assume un ruolo fondamentale nella definizione della Politica in materia di Remunerazione di Interpump. In linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, il Comitato Remunerazione è composto in maggioranza da Amministratori Indipendenti, i cui componenti possiedono una conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, ritenute adeguate dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato Remunerazione è composto da:

Nominativi	Incarico
Marcello Margotto	Presidente del Comitato e Consigliere non esecutivo e indipendente
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo
Federica Menichetti	Consigliere non esecutivo e indipendente

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

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dal Presidente Esecutivo e dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia;
- effettuare il monitoraggio dell'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti e delle *policy* aziendali in materia di remunerazione del *top management* e valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e del *top management*;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica in materia di Remunera-

zione, integrando la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione della medesima politica e monitorandone la concreta applicazione;

- elaborare, sottoporre al Consiglio di Amministrazione e monitorare i meccanismi dei sistemi di incentivazione (ivi inclusi gli eventuali piani di azionariato) rivolti alla dirigenza, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre e motivare figure manageriali, sviluppandone il senso di appartenenza e assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;
- promuovere i principi e i valori dello sviluppo sostenibile.

Il funzionamento del Comitato Remunerazione è disciplinato dal Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 marzo 2021. Il Comitato Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio. Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato Remunerazione un *budget* di spesa pari a Euro 40.000 per l'espletamento della sua attività.

Durante l'esercizio 2024, sono state svolte 3 riunioni, con una durata complessiva media di circa un'ora, durante le quali hanno partecipato tutti i membri del Comitato Remunerazione e il Collegio Sindacale, nelle figure della Presidente del Collegio e di almeno un Sindaco effettivo. Inoltre, alle riunioni è stato invitato dal Presidente del Comitato, per aspetti di propria competenza, il General Counsel & ESG Director, la Presidente del Comitato Sostenibilità e l'Amministratore Delegato di Interpump Group S.p.A. Per l'esercizio 2025 sono previste 4 riunioni, di cui 3 già tenutesi in data 13 gennaio 2025, 7 febbraio 2025 e in data 14 marzo 2025.

Nel corso delle riunioni tenutesi nel 2024, il Comitato ha deliberato di:

- proporre al Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda gli obiettivi 2024 correlati alla vestizione del 15% delle Opzioni in relazione al "Piano di Incentivazione di Interpump Group S.p.A. 2022-2024" gli obiettivi di carattere ESG individuati dal medesimo Comitato;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di esplicitare in maniera più puntuale, all'interno della Seconda Sezione della Politica in materia di Remunerazione, gli obiettivi di carattere ESG legati alla parte variabile delle remunerazioni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'esame e l'approvazione della Seconda Sezione della Re-

lazione sulla Politica in materia di Remunerazione da presentare all'Assemblea in occasione dell'approvazione del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023, ferma restando invariata la Prima Sezione della Politica in materia di Remunerazione già approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2023 con durata triennale;

- proporre al Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi per la carica di amministratore e alle remunerazioni globali massime da attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche in relazione all'esercizio 2024 e al periodo dal 1° gennaio 2025 fino alla data di approvazione del bilancio 2024;
- formulare al Consiglio di Amministrazione la proposta di riconoscimento al Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato della componente variabile della remunerazione (Bonus MBO) maturata nell'esercizio 2023;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di deliberare l'autorizzazione ad alienare le azioni rivenienti dall'esercizio dei piani di stock option (Piano di Incentivazione Interpump 2019-2021 e Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024) da parte dei soggetti individuati nell'esercizio 2024 come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, durante il periodo di esercizio previsto dai rispettivi piani;
- previo parere favorevole del Collegio Sindacale, proporre al Consiglio di Amministrazione di determinare i compensi da assegnare ai componenti il Consiglio per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e la data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio 2024;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la determinazione del bonus (MBO) 2024 da assegnare agli amministratori esecutivi del Gruppo in base al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'esame del prospetto relativo agli obiettivi di carattere quantitativo raggiunti nell'esercizio 2023 rispetto agli obiettivi fissati e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, di assegnare: a) tutte le Opzioni relative alla tranche 2024 del "Piano di Incentivazione 2022- 2024" riferiti agli obiettivi di carattere quantitativo; b) tutte le Opzioni relative alle tranche 2024 legate al raggiungimento degli obiettivi ESG assegnati e conseguiti; c) tutte le opzioni relative alla tranche 2024 legate al raggiungimento degli obiettivi qualitativi di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato e di delegare a

quest'ultimo l'assegnazione delle Opzioni di carattere qualitativo agli altri beneficiari.

Nel corso della riunione del 7 febbraio 2025, il Comitato:

- ha esaminato l'analisi di *benchmark* sulle società *peer* condotta da una società di consulenza esperta in materia di politiche di remunerazione e i riscontri ricevuti in base all'attività di engagement condotta dalla Società in tema di remunerazione;
- ha proposto al Consiglio di Amministrazione di determinare i compensi da attribuire agli Amministratori Esecutivi e agli Amministratori investiti di particolari cariche in relazione all'esercizio 2025 e al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2026 e la data di approvazione del bilancio 2025, nonché la componente retributiva variabile di breve periodo (MBO) per l'anno 2025 da assegnare al Presidente Esecutivo, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e *top manager* del Gruppo;
- ha esaminato preliminarmente gli elementi di novità della proposta di Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027.

Nel corso della riunione del 14 marzo 2025, il Comitato:

- ha proposto al Consiglio di Amministrazione l'esame e l'approvazione della Prima Sezione e della Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per il triennio 2025-2027 da presentare all'Assemblea in occasione dell'approvazione del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2024;
- ha proposto al Consiglio di Amministrazione l'esame e l'approvazione del nuovo "Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027".

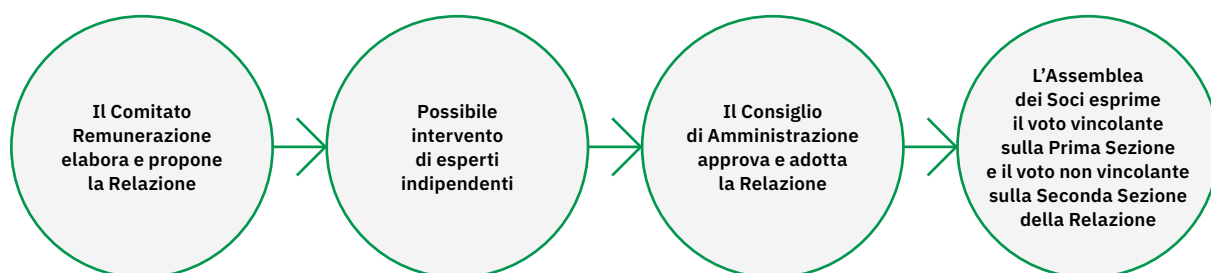
Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile, verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica in materia 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.



4. Predisposizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari e con le Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il processo decisionale finalizzato all'approvazione della Politica in materia di Remunerazione e alla sua corretta applicazione si sviluppa nelle seguenti fasi:



5. La durata della Politica in materia di Remunerazione

Interpump Group S.p.A. sostiene il confronto con gli azionisti e investitori al fine di facilitarne il loro coinvolgimento nella definizione della Politica in materia di Remunerazione. In particolare, la Società ha ritenuto opportuno sottoporre la Prima Sezione della presente Relazione al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, al fine di dare evidenza agli Azionisti di Interpump Group S.p.A. in modo completo, chiaro e trasparente delle modifiche apportate alla Politica stessa a seguito dei *feedback* ricevuti dagli azionisti e investitori e ad esito delle analisi delle votazioni assembleari, nonché per un'esigenza di allineamento delle componenti e della durata del nuovo Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027 ai principi della Politica in materia di Remunerazione. Al contempo, al fine di garantire la necessaria flessibilità

in un contesto operativo dinamico in cui il Gruppo opera, la presente Politica in materia di Remunerazione ha durata triennale.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato in data 28 aprile 2023 in carica sino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, ha elaborato la presente Politica in materia di Remunerazione per gli esercizi 2025-2026-2027, ritendendola adeguata alle necessità aziendali, di incentivo per i destinatari delle retribuzioni deliberate dai competenti organi societari e coerente con la crescita continua, programmatica e sostenibile della Società e del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione, tuttavia, qualora si rendesse necessario, si riserva di sottoporre nuovamente al voto vincolante dell'Assemblea una nuova Politica in materia di Remunerazione anche prima del termine di scadenza dei tre anni.



6. Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, e dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, Interpump si riserva la possibilità di apportare deroghe temporanee alla propria Politica in materia di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali in cui tale deroga si renda necessaria ai fini del perseguimento di un interesse di lungo termine, di garantire la sostenibilità della Società nel suo complesso o di assicurare la capacità della stessa di competere sul mercato.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di poter derogare temporaneamente, su proposta del Comitato Remunerazione, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (solo nei casi in cui sia richiesto dal Regolamento Operazioni con Parti Correlate adottato dalla Società) e sentito il Collegio Sindacale, dalla presente Politica.

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo, le fattispecie di eventi eccezionali che possono giustificare la decisione del Consiglio di Amministrazione:

- il verificarsi di discontinuità nell'organizzazione del *business*, connesse a operazioni straordinarie, quali acquisizioni, fusioni e cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, o cambiamenti significativi della composizione del *top management*;
- il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili (ad esempio pandemie, conflitti) che incidano sul contesto di riferimento, a livello globale e/o di singolo paese, e generino un impatto significativo sui risultati del Gruppo;
- l'avvicendamento, a causa di eventi imprevisti, degli organi delegati, laddove i vincoli contenuti nella Politica in materia di Remunerazione approvata possano limitare la possibilità di attrarre figure con le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi del Gruppo.

L'applicazione di eventuali deroghe sarà oggetto di informativa al pubblico attraverso la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione, esplicitando le ragioni che hanno portato la Società ad attivare tale procedura.

Gli elementi della Politica in materia di Remunerazione di Interpump a cui, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, sono i seguenti:

- la componente retributiva variabile di breve termine (MBO);
- bonus di ingresso una *tantum* e/o specifiche indennità con il fine esclusivo di attrarre figure chiave.

7. Finalità, principi e linee di indirizzo in materia di remunerazione

Ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance e in continuità con il passato, la Politica in materia di Remunerazione per il triennio 2025-2027, in linea con i valori aziendali e con le aspettative degli *stakeholders*, è volta a:

- i. attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi finanziari e non della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali, possono gestire e operare all'interno della Società e del Gruppo verso il raggiungimento di tali obiettivi;
- ii. supportare la crescita del valore della Società in maniera sostenibile, nel medio e lungo termine, favorendo l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder* rilevanti per la Società e per il Gruppo.

La Politica in materia di Remunerazione, oltre a essere strettamente collegata agli obiettivi economico-finanziari, è orientata al perseguimento del successo sostenibile del Gruppo Interpump. A tal fine, Interpump ha adottato il Piano Strategico ESG 2023-2025 con precisi obiettivi in ciascuno degli ambiti di sostenibilità, ossia *Environmental*, *Social* e *Governance* mediante il quale intende attuare a lungo termine una concreta strategia di sostenibilità integrata con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo.

Inoltre, a conclusione del primo Piano ESG che il Gruppo Interpump ha predisposto, il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a definire il nuovo Piano di sostenibilità per il triennio 2026 – 2028 (“Piano Strategico ESG 2026-2028”). Il predetto Piano ESG pone l'accento sull'impegno che il Gruppo dovrà porre sulle principali sfide in ambito di sostenibilità, in considerazione delle priorità e delle richieste dei principali *stakeholder*.

La Politica in materia di Remunerazione 2025-2027 coinvolge le risorse chiave nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore attraverso la declinazione dei principali obiettivi del Piano Strategico ESG

2023-2025 all'interno del sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) e all'interno del sistema di incentivazione variabile a lungo termine (LTI).

In particolare, nella definizione della remunerazione, il sistema di incentivazione variabile di breve periodo (MBO) prevede la correlazione con gli obiettivi ESG attraverso l'identificazione di precisi KPI legati al raggiungimento degli obiettivi annuali del predetto Piano ESG, per un peso pari al 15% del complessivo MBO medesimo.

Il sistema di incentivazione variabile di medio-lungo termine (LTI) rappresentato dal “Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024”, prevede anch'esso una correlazione con gli obiettivi ESG, stabilendo che, per il 15% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi assegnati a ciascun beneficiario dovranno contribuire allo sviluppo e al consolidamento delle tematiche ESG, misurabili e/o misurate anche ai fini delle informazioni rese nel *report* di sostenibilità.

Il sistema di incentivazione variabile di medio-lungo termine (LTI) rappresentato dal Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027 che sarà sottoposto al voto dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2024, prevede anch'esso una correlazione con gli obiettivi ESG, stabilendo che, per il 15% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi assegnati a ciascun beneficiario dovranno contribuire allo sviluppo e al consolidamento delle tematiche ESG, misurabili e/o misurate anche ai fini delle informazioni rese nel *report* di sostenibilità che saranno oggetto del nuovo Piano ESG.

In tale prospettiva, la remunerazione risulta basata sui risultati effettivamente conseguiti in ambito ESG e connessa sia alle *performance* individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società.

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

- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equi-

librio tra diverse forme di remunerazione, in *primis*, tra componente fissa e variabile verificando che queste siano opportunamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari. In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;

- **obiettivi di *performance*:** gli obiettivi di performance, misurabili e legati a un orizzonte di lungo periodo, sono connessi con le componenti remunerative variabili e sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società, nonché finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari come quelli in ambito ESG;
- **lasso temporale della componente variabile basata su azioni:** la Politica in materia di Remunerazione stabilisce un adeguato lasso temporale di differimento per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile di medio lungo periodo (ciclo triennale 2025-2027 con esercizio delle opzioni a partire dal 30 giugno 2028 e minimum holding fino al 30 giugno 2030);
- **clausola di *minimum holding*:** i beneficiari dei piani di incentivazione a lungo termine, che rivestono il ruolo di Amministratori Esecutivi e di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno l'obbligo di detenere continuativamente e fino al 30 giugno 2030, un numero di azioni pari al 50,1% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni, salva per gli Amministratori Esecutivi la facoltà di cessione delle azioni qualora ciò sia necessario per adempiere ad obblighi e/o vincoli previsti dal TUF, dal Regolamento Emittenti e/o da altre disposizioni di volta in volta applicabili, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in materia di offerta al pubblico di acquisto di cui agli articoli 105 e ss. del TUF;
- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Interpump riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo, senza con ciò divenire la componente prevalente della remunerazione ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;
- **intese contrattuali per la restituzione della componente variabile:** la Società ha previsto per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le clausole di *claw back* e *malus* che consentono alla medesima di richiedere la restituzione o di trattenere, in tutto o in parte, componenti variabili della remunerazione, sulla base di dati in seguito rivelatesi manifestamente errati o di circostanza stabilite mediante intese contrattuali;
- **regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità di cessazione della carica di Amministratore Esecutivo e/o del rapporto di lavoro:** così come descritto al paragrafo 10.5, la Società ha stabilito che il limite massimo della somma erogabile a titolo di indennità per la cessazione della carica di Amministratore Esecutivo e/o del rapporto di lavoro sia di un'annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non equity" ed "Altri compensi" e di eventuali patti di non concorrenza, ad oggi non previsti. Tale indennità non potrà essere erogata se la cessazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- **assenza di discriminazioni:** la remunerazione non è influenzata da genere, età, etnia, religione o razza, ed è volta all'inclusione dei beneficiari a evitare ogni forma di discriminazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'analisi di prassi e tendenze del mercato permette alla Società di attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **compliance:** la Società si ispira alle *best practices* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni e dai principi del Codice di Corporate Governance e si attiene alle prescrizioni del Regolamento e delle Istruzioni di Borsa Italiana per il mantenimento della qualifica "STAR". Inoltre, Interpump Group S.p.A. e le società del Gruppo si attengono alle norme di legge che disciplinano l'erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano amministratori di enti locali, soci - anche in via indiretta - di Interpump e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

8. Processo di *engagement* con Azionisti e Investitori

Interpump considera di fondamentale importanza il dialogo con i principali interlocutori della Politica in materia di Remunerazione e le valutazioni emerse durante le occasioni di incontro con i propri azionisti, investitori, analisti e *stakeholder* in generale.

A tal fine, in data 4 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha approvato, in conformità a quanto richiesto dal Principio IV e dalla Raccomandazione 3 del Codice di Corporate Governance, la “Politica di gestione del dialogo con la generalità degli Azionisti”, la quale ha lo scopo di promuovere il dialogo costante, aperto e costruttivo con i soggetti sopra riportati.

Nel corso del 2024 la Società, per il tramite delle attività di Investor Relation, ha dialogato con i principali Investitori istituzionali su temi connessi agli aspetti della decarbonizzazione, dell’economia circolare, della *governance*, delle politiche di remunerazione e di sviluppo delle risorse umane. A esito di tali attività di *engagement*, il Consiglio di Amministrazione è stato informato sugli sviluppi rilevanti e sui contenuti significativi emersi nel corso degli incontri.

Sono stati, inoltre, analizzati gli esiti di voto espresso dagli Azionisti sulla Politica in materia di Remunerazione e le indicazioni di voto espresse dagli investitori e dai principali *proxy advisor*. La precedente Prima Sezione della Politica in materia di Remunerazione è stata approvata dall’Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2023 con il voto favorevole del 50,8% del capitale votante. Per quanto riguarda la Seconda Sezione della Relazione sui compensi corrisposti nell’anno 2023, l’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2024, ha espresso il voto favorevole per il 92,0% del capitale votante, rispetto al 50,5% dell’esercizio precedente.

La predisposizione della presente Politica in materia di Remunerazione, per il triennio 2025-2027, ha tenuto conto del predetto voto assembleare e delle valutazioni espresse dagli Azionisti, anche successivamente all’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023, ponendo particolare attenzione alle evidenze emerse dall’analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e dei riscontri ricevuti dagli Azionisti

nell’ambito dell’attività di *engagement* sulla remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento e confronto con le *best practice* di mercato.

In particolare, all’esito di tali approfondimenti, si evidenzia quanto di seguito:

- **Bonus discrezionali:** l’utilizzo residuale di elementi retributivi discrezionali da parte Interpump trova giustificazione nella necessità di dotarsi di strumenti flessibili per rendere maggiormente competitive le politiche retributive per attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave. In particolare, tali componenti retributive sono state applicate in esercizi passati, in circostanze specifiche, in relazione al raggiungimento con successo di specifici obiettivi legati a progetti di sviluppo aziendale e/o operazioni di M&A. A conferma dell’eccezionalità nel riconoscimento dei predetti bonus, Interpump Group S.p.A. non ha erogato nel 2024 importi discrezionali agli Amministratori Esecutivi e/o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per maggiori dettagli si rimanda alla Seconda Sezione del presente documento.
- **Disclosure dei target LTI:** in ottemperanza alle indicazioni di CONSOB, in materia di trasparenza delle politiche di remunerazione, la Società si avvale della facoltà di non fornire indicazione *ex ante* degli obiettivi di performance dei sistemi di incentivazione, in quanto relativi a dati finanziari previsionali, nonché a informazioni confidenziali che, se divulgate, potrebbero arrecare pregiudizio. In particolare, le modifiche apportate al Regolamento Emittenti del 2020 indicano la facoltà per gli emittenti di omettere le predette informazioni nel caso in cui tale omissione sia funzionale alla riservatezza delle informazioni sensibili o dei dati previsionali non pubblicati fatto salvo quanto indicato come obiettivi di *performance* e relativi pesi nel Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027. Nella Seconda Sezione viene comunque data indicazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi quantitativi finanziari e piena *disclosure* degli obiettivi ESG.

- Clausole di deroga:** Interpump, in ottemperanza al Decreto Legislativo 10 maggio 2019 n. 49, e dall'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza, ammette deroghe temporanee alla propria Politica in materia di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali, così come indicato al precedente paragrafo 6. Le componenti retributive per le quali è possibile derogare, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, sono esclusivamente legate alla componente retributiva variabile di breve termine (MBO) e ad eventuali *bonus* una *tantum* o specifiche indennità con il fine esclusivo di attrarre o trattenere figure chiave.
- Termine del periodo di performance LTI:** le componenti della remunerazione variabile orientate a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo contribuiscono alla creazione di valore per gli Azionisti e gli stakeholder e ad incentivare e fidelizzare gli Amministratori Esecutivi e il top management del Gruppo. Per dare continuità all'azione del *top management*, ai fini della creazione del successo sostenibile nel tempo, Interpump considera importante misurare, al termine del ciclo di attribuzione, gli andamenti di *performance*, ossia cumulativamente al termine del periodo triennale.



9. Componenti della remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci Effettivi

La Politica in materia di Remunerazione 2025-2027 definisce distintamente le componenti della remunerazione:

- degli Amministratori Esecutivi che includono gli Amministratori investiti di particolari cariche destinate di deleghe gestionali, quali il Presidente Esecutivo, l'Amministratore Delegato della Società, gli Amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in altre società appartenenti al Gruppo, e/o cariche di amministratore con deleghe gestionali in società del Gruppo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, quando individuati;
- degli Amministratori non Esecutivi, inclusi gli Amministratori Indipendenti;
- dei Sindaci Effettivi.



10. La Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rappresentata da una componente fissa, da una componente variabile di breve periodo (MBO) e da incentivi di medio-lungo termine (LTI), nonché da *benefit* non monetari.

In particolare, la componente retributiva variabile a medio-lungo termine (LTI) è volta a privilegiare il raggiungimento sia di obiettivi finanziari sia in ambito ESG, di ampio periodo nell'ottica di allineare l'interesse dei *manager* a quello degli Azionisti. Con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della remunerazione complessiva tra le singole componenti, si osserva che, mentre per la

componente variabile di breve periodo (MBO) è possibile fissare un limite massimo parametrato alla componente fissa, per la componente variabile di lungo termine, attualmente rappresentata da *stock option*, tenuto conto che per loro natura esse acquistano valore solo in caso di aumento del valore dei titoli della Società, legato esclusivamente alla creazione di valore per gli Azionisti, risulta difficile formulare valutazioni attendibili *ex ante* sulla loro incidenza rispetto alle altre componenti.

Di seguito viene rappresentata una sintesi dei vari componenti della remunerazione per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:



Componente retributiva	Criteri e parametri
Remunerazione fissa	Determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, in linea con i riferimenti di mercato, e adeguate per merito o per progressione di ruolo e responsabilità.
Componente variabile di breve termine (MBO) – performance period annuale Pay-out Target: massimo il 75% della remunerazione fissa. È prevista l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> e <i>malus</i> .	KPI finanziari - Vendite nette consolidate (35%) a parità di perimetro (escluse le operazioni di M&A) - EBITDA consolidato (35%) a parità di perimetro (escluso le operazioni di M&A) KPI di sostenibilità (15%) correlati al Piano ESG 2023-2025 - Raggiungimento obiettivo di riduzione della <i>carbon intensity</i> di Gruppo (Scopo 1 e Scopo 2) del 30% (obiettivo E.2 Piano ESG 2023-2025) - Incremento delle ore di formazione pro-capite non obbligatorie a circa 8 ore medi (obiettivo S.3 Piano ESG 2023-2025) KPI qualitativi (15%) - Obiettivi legati all'impegno e alle capacità manageriali, nonché ai risultati delle attività di M&A
Componente variabile di lungo termine (LTI) - performance period di durata triennale 2022-2024 È prevista l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> e <i>malus</i> . <i>Minimum Holding</i> per Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato pari a 5 anni dalla data di attribuzione per una quota maggiore del 50% delle opzioni assegnate	a) Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024 <i>Vesting period</i>: annualizzazione degli obiettivi triennali 70% delle opzioni offerte esercitabili al raggiungimento dei seguenti obiettivi: KPI finanziari - Vendite nette consolidate (35%). - EBITDA consolidato (35%). KPI di sostenibilità (15%) correlati al Piano ESG 2023-2025: KPI qualitativi (15%) - Obiettivi legati all'impegno e alle capacità manageriali, nonché ai risultati delle attività di M&A
Componente variabile di lungo termine (LTI) - performance period di durata triennale 2025-2027 Ai fini della determinazione degli obiettivi economico/finanziari, si terrà conto delle operazioni di M&A effettuate nel periodo di riferimento. In particolare, nel caso di acquisizioni in corso d'anno gli indicatori consolidati delle Vendite nette e dell'EBITDA saranno pro-formati per un periodo complessivo di 12 mesi. È prevista l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> e <i>malus</i> . <i>Minimum Holding</i> per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per una quota maggiore del 50% delle azioni acquistate e fino al 30 giugno 2030, con facoltà di deroga per gli Amministratori Esecutivi qualora la cessione delle azioni sia necessaria per adempiere ad obblighi e vincoli previsti dal TUF e dalla normativa applicabile.	b) Piano di Incentivazione Interpump 2025 – 2027 KPI finanziari - Vendite nette consolidate con valorizzazione delle operazioni M&A del periodo di riferimento. (peso 35%) - EBITDA consolidato con valorizzazione delle operazioni M&A del periodo di riferimento. (peso 35%) - Total Shareholder Return con valorizzazione delle operazioni M&A del periodo di riferimento. (peso 15%) KPI di sostenibilità correlati agli obiettivi che saranno definiti in relazione al Piano ESG 2026-2028 (peso 15%) Non sono previsti obiettivi qualitativi di <i>performance</i> individuale.
Benefici non monetari	Definiti in continuità con la Politica attuata negli esercizi precedenti e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza.
Severance	Indennità di cessazione della carica di Presidente Esecutivo e del rapporto di lavoro in caso di (i) revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa; (ii) rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione; (iii) rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri. Per qualsiasi ulteriore pacchetto di <i>severance</i>, che la Società dovesse deliberare l'importo sarà pari a massimo una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non equity", "Altri compensi" e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsto) e fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente Relazione.
Bonus discrezionali	L'utilizzo residuale di elementi retributivi discrezionali da parte Interpump trova giustificazione nella necessità di dotarsi di strumenti flessibili per rendere maggiormente competitive le politiche retributive per attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave. In particolare, tali componenti retributive sono state applicate in esercizi passati, in circostanze specifiche, in relazione al raggiungimento con successo di specifici obiettivi legati a progetti di sviluppo aziendale e/o operazioni di M&A. Limite fissato al 30% della remunerazione media annua lorda nel biennio anteriore, comprensiva dei "Compensi fissi", dei "Benefici non monetari", dei "Compensi variabili non equity" e degli eventuali "Altri compensi", e fermo restando, in ogni caso, il limite massimo del 75% della remunerazione fissa previsto in aggregato per il piano MBO (MBO più eventuale bonus).

Con riferimento alle politiche di remunerazione, Interpump ha richiesto nel 2024 il supporto di una società di consulenza esperta in materia al fine di effettuare un'attività di *benchmark* con le pratiche di mercato di società quotate nel medesimo mercato. In particolare, tali valutazioni sono state effettuate con riferimento alle seguenti società industriali quotate appartenenti al panel del FTSE MIB di Borsa Italiana:

- Recordati
- Hera
- Azimut Holding
- A2A
- Amplifon
- Inwit
- Erg
- Pirelli & C.

10.1. Componente fissa della remunerazione

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato:

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

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

10.2. Componente variabile di breve periodo – Management By Objectives (MBO)

La componente variabile della remunerazione di breve termine (MBO) è determinata con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.

Una parte della remunerazione variabile è correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale, sia i risultati della Società e del Gruppo, ed è legata ad obiettivi finanziari, di crescita organica, e non finanziari, quali gli obiettivi in ambito ESG. Tale componente variabile della remunerazione non è mai superiore al 75% della remunerazione fissa.

La Società, in particolare, adotta un sistema di retribuzione variabile (c.d. Management by Objectives o "MBO"), volto a incentivare il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche o di categorie di destinatari, individuati con l'ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della Società. Questi obiettivi di performance sono stabiliti secondo i seguenti criteri:

- a) per il 70% del Piano MBO, gli obiettivi sono legati al raggiungimento di parametri finanziari, 35% legato alle Vendite Nette e 35% legato all'EBITDA consolidato a parità di perimetro;
- b) per il 15%, il Piano MBO è legato al raggiungimento di obiettivi in ambito sostenibilità, in particolare, agli obiettivi indicati nel Piano ESG;
- c) per il restante 15% il Piano MBO è legato al raggiungimento di obiettivi di natura qualitativa del singolo soggetto rispetto a parametri di disponibilità, impegno e valore aggiunto e quantitativa legata alla contribuzione della crescita per linee esterne del Gruppo Interpump (enterprise value delle operazioni di M&A nel corso dell'esercizio), i quali saranno valutati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione, ovvero, nel caso in cui il beneficiario sia un soggetto che non collabora direttamente con l'organo di amministrazione, dal proprio diretto superiore.

L'erogazione di tale MBO è correlata alle soglie di raggiungimento di ciascuna delle componenti declinate nei criteri sui quali il sistema di retribuzione variabile è basato. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti tengono conto dell'esigenza di garantire:

- (i) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati;
- (ii) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo;
- (iii) un'adeguata progressione nel tempo degli obiettivi di *performance*, avuto riguardo alla sostenibilità della remunerazione.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi di *performance* può prevedere parametri collegati a distinte forchette di valori, destinate a delimitare l'attribuzione fino al massimo del 100% dell'incentivo *target*, ed all'ottenimento di una percentuale inferiore

dell'incentivo *target*, ovvero possono essere adottati indicatori "chiave" di *performance* che individuino soglie d'ingresso all'obiettivo *target* di riferimento. Nessuna compensazione è possibile sugli altri KPI non finanziari. Alla data della presente Relazione, tale facoltà non è mai stata esercitata.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la possibilità di prevedere l'erogazione di *bonus* una *tantum* nei limiti di quanto previsto al precedente paragrafo 8. Il Piano MBO prevede dallo scorso esercizio, per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, meccanismi di correzione *ex-post* (c.d. clausole di *claw back* e/o *malus*) come indicato al successivo paragrafo 10.6.

Obiettivi	KPI	Vesting Period	Peso %	Performance Payout	
Economico/ finanziari a parità di perimetro di consolidamento	Vendite Nette consolidate	2025	35%	Sotto soglia	0%
				<i>Entry point</i>	50%
				Intermedio	75%
				<i>Target</i>	100%
	EBITDA		35%	Sotto soglia	0%
				<i>Entry point</i>	50%
				Intermedio	75%
				<i>Target</i>	100%
ESG	Raggiungimento di obiettivi previsti dal Piano ESG 2023-2025	2025	15%	- riduzione della carbon intensity di Gruppo (Scopo 1 e Scopo2) del 30% (Obiettivo E.2 Piano ESG 2023-2025 - Incremento ore medie di formazione pro-capite non obbligatoria a circa 8 ore (Obiettivo S.3 Piano ESG 2023-2024)	100%
Qualitativi	Contribuzione alla crescita per linee esterne del Gruppo Interpump	2025	15%	<i>Target</i>	100%

10.3. Incentivi a lungo termine

La componente variabile della remunerazione è altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo al fine di allineare l'interesse dei Beneficiari a quello degli *stakeholder*, in un'ottica di creazione di valore e di perseguimento di uno sviluppo sostenibile nel lungo periodo. In particolare, mediante i piani di incentivazione, la Società si prefigge i seguenti obiettivi:

- (i) correlare la componente variabile della remunerazione agli obiettivi di medio-lungo termine in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti e per gli *stakeholder*;
- (ii) nell'ambito delle proprie politiche di *retention*, fi-

delizzare le proprie risorse chiave ed incentivare la loro permanenza nel Gruppo;

- (iii) coinvolgere i Dipendenti, Amministratori e Collaboratori nelle tematiche rilevanti per il Gruppo anche in ambito di sostenibilità ESG (Environmental, Social, Governance);
- (iv) nell'ambito delle proprie politiche di *attraction*, attrarre figure manageriali e professionali di talento nei mercati nazionali ed internazionali, al fine di sviluppare e rafforzare ulteriormente le competenze chiave e distintive del Gruppo;
- (v) promuovere lo spirito di identificazione di Dipendenti, Amministratori e Collaboratori nel Gruppo.

a) Piano di Incentivazione 2022-2024

L'Assemblea di Interpump del 29 aprile 2022 ha approvato, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione del Piano di Incentivazione denominato "Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024" ("Piano"), a favore di dipendenti, Amministratori e/o collaboratori del Gruppo Interpump, individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti per la Società e il Gruppo Interpump e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore.

Il Piano è basato sull'assegnazione di un numero massimo di opzioni ciascuna delle quali attribuita di diritti per i beneficiari, al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione. Le condizioni per l'assegnazione prevedono il perdurare:

- a) per gli Amministratori la carica di Amministratore;
- b) per i dipendenti il rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di pensionamento;
- c) per i collaboratori il rapporto di collaborazione autonoma;

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, stabilisce gli obiettivi di *performance* da raggiungere per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (2022, 2023 e 2024), nel rispetto dei seguenti parametri:

- i. per il 70% delle Opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi sono costituiti dal conseguimento di determinati risultati raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento. In particolare, il Consiglio di Amministrazione stabilisce 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 contribuiscono allo sviluppo e al consolidamento delle tematiche ESG rilevanti per il Gruppo;
- 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 di disponibilità, impegno e valore aggiunto apportato alla contribuzione della crescita per linee esterne del Gruppo Interpump e saranno valutati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione, ovvero, nel caso in cui il beneficiario sia un soggetto che non collabora direttamente con l'organo di amministrazione, dal proprio diretto superiore.

Il "Piano di Incentivazione 2022-2024" prevede una clausola di *minimum holding* riferita ai soli Amministratori Esecutivi, i quali avranno l'obbligo di detenere continuativamente, fino alla data di cessazione della carica di amministratore, per 5 anni dalla data di assegnazione, comprensivo quindi del vesting period e del periodo di mantenimento delle azioni, un numero di azioni pari al 50,1% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni.

Il "Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024" è pubblicato sul sito *internet* della Società all'indirizzo: <https://www.interpumpgroup.it/it/governance/assemblea-soci>

Il "Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024" prevede meccanismi di *malus* e di *claw back*, in linea con le raccomandazioni riportate all'interno del Codice di Corporate Governance. In particolare, è previsto che la Società si riserva il diritto di chiedere, entro il termine di 4 anni dalla data di maturazione delle opzioni di volta in volta di riferimento e indipendentemente dal fatto che il rapporto con il Beneficiario sia ancora in essere o cessato, la revoca di tutta o parte delle Opzioni già maturate, ma non ancora esercitate, o la restituzione di tutta o di parte delle azioni ad esso consegnate, in caso di comportamenti fraudolenti del beneficiario, gravi e intenzionali violazioni delle leggi e/o del Codice Etico di Interpump, e/o di maturazione delle opzioni o consegna delle azioni sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati.

b) Piano di Incentivazione 2025 – 2027

Il nuovo piano di incentivazione azionaria di lungo termine per il prossimo triennio, denominato Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Soci del 29 aprile 2025. Il nuovo Piano di *stock option* si compone di un unico ciclo triennale 2025-2027 di attribuzione di opzioni, la cui assegnazione sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da valutarsi al termine dell'intero ciclo di assegnazione e quindi a seguito dell'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2027. Successivamente, le Opzioni potranno essere esercitate a partire dal 30 giugno 2028, o altra data stabilita

dal Consiglio di Amministrazione, e fino alla data del 31 dicembre 2031.

Il nuovo Piano, in continuità con i piani di incentivazione precedentemente approvati dall'Assemblea Ordinaria della Società, è volto a perseguire l'obiettivo di allineare l'interesse dei Beneficiari a quello degli *stakeholder*, in un'ottica di creazione di valore nel medio-lungo termine e di perseguimento di uno sviluppo sostenibile, in coerenza con quanto previsto nella presente Politica in materia di Remunerazione 2025-2027, nonché è volto a incentivare e fidelizzare figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita delle società del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, ha definito i seguenti obiettivi di *performance* da raggiungere al termine del triennio di riferimento del nuovo "Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027":

- (i) per il 35% delle Opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi saranno legati al raggiungimento del dato relativo alle Vendite Nette consolidate.
- (ii) per il 35% delle Opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi saranno legati al raggiungimento del dato relativo all'EBITDA consolidato.
- (iii) per il 15% delle Opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi saranno legati al raggiungimento del dato relativo al Total Shareholder Return (TSR). I predetti obiettivi economico/finanziari terranno conto del valore derivante dalle operazioni M&A, apportato al Gruppo Interpump, nel corso del periodo di riferimento, in quanto, ai

fini della determinazione degli indicatori si terrà conto dei valori pro-formati nel periodo delle nuove società acquisite nel corso del triennio.

- (iv) per il 15% delle Opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi dovranno contribuire allo sviluppo e al consolidamento delle tematiche ESG rilevanti per il Gruppo. In particolare, gli obiettivi potranno riguardare fattori ambientali, sociali e di governance, volti a promuovere la sostenibilità e la responsabilità aziendale. I KPI ESG applicabili saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione alla luce del Piano ESG che la Società sta predisponendo per il triennio 2026-2028 e potranno includere metriche relative, a titolo esemplificativo, alla riduzione delle emissioni di CO₂, all'adozione di pratiche sostenibili e al rafforzamento della governance aziendale in relazione alle attività di volta in volta ritenute rilevanti per il Gruppo, misurabili e/o misurate anche ai fini delle informazioni rese nel report di sostenibilità.

Il nuovo Piano prevede una premialità legata all'*over-performance*, qualora uno o più parametri finanziari di riferimento abbiano superato l'obiettivo massimo. In particolare, il conseguimento delle condizioni di performance connesse agli obiettivi economico/finanziari, a livello *entry point*, *target* e massimo, comporterà rispettivamente la maturazione del 80%, 100% e 110% delle opzioni attribuite. Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi in ambito ESG, il raggiungimento di almeno uno dei *target* comporterà la maturazione dell'80% delle opzioni attribuite per questo obiettivo, e il raggiungimento di entrambi i target definiti comporterà la maturazione del 100% delle opzioni attribuite per tale obiettivo.

Obiettivi	KPI	Vesting Period	Peso %	Performance Payout	
Economico/ Finanziari con valorizzazione delle operazioni di M&A compiute nel periodo	Vendite Nette	Triennale 2025 - 2027	35%	Entry point	80%
				Target	100%
				Massimo	110%
	EBITDA		35%	Entry point	80%
				Target	100%
				Massimo	110%
	TSR		15%	Entry point	80%
				Target	100%
				Massimo	110%
ESG	Raggiungimento di obiettivi previsti dal Piano ESG 2026-2028	Triennale 2025 - 2027	15%	Raggiungimento di almeno 1 obiettivo del Piano ESG 2025-2028	80%
				Raggiungimento di almeno 2 obiettivi del Piano ESG 2025-2028	100%

Il nuovo “Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027” prevede una clausola di minimum holding in forza della quale gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno l’obbligo di detenere continuativamente e fino alla data del 30 giugno 2030, un numero di azioni della Società almeno pari al 50,1% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell’esercizio delle Opzioni. Per gli Amministratori Esecutivi **è prevista la possibilità di cessione delle azioni qualora ciò sia necessario ai fini dell’adempimento di obblighi e/o vincoli previsti dal TUF, dal Regolamento Emittenti e/o da altre disposizioni di volta in volta applicabili, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in materia di offerta al pubblico di acquisto di cui agli articoli 105 e ss. del TUF.**

10.4. *Benefit e coperture assicurative, ossia previdenziali e pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari*

Con l’obiettivo di assicurare un’offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può comprendere *benefit* non monetari, quali l’auto aziendale, coperture assicurative di carattere assistenziale, previdenziale e pensionistico e altri benefici monetari e strumenti di *welfare*. Alla data della presente Politica in materia di Remunerazione, sono previsti i seguenti benefici non monetari: assicurazione medica e auto aziendale a uso promiscuo.

10.5. *Bonus una tantum*

Il Consiglio di Amministrazione si riserva, altresì, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale per quanto di competenza, di attribuire a singoli Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus una tantum* in relazione a specifiche operazioni e/o progetti per un importo fino a un massimo del 30% del valore della remunerazione media annua lorda corrisposta al soggetto di riferimento nel biennio anteriore a quello di erogazione, comprensiva dei “Compensi fissi”, dei “Benefici non monetari”, dei “Compensi variabili non equity” e degli eventuali “Altri compensi”, come definiti nella prima parte della Seconda Sezione, e fermo in ogni caso il limite del 75% rispetto alla remunerazione fissa dell’insieme dei *bonus* (una *tantum* e MBO), così come riportato al paragrafo 8 della presente relazione.

10.6. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In considerazione del ruolo del Presidente Esecutivo quale figura di spessore, autorevolezza e credibilità, nei confronti degli Azionisti e degli *stakeholder* in generale, nonché delle sue specifiche prerogative e competenze manageriali, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 16 marzo 2020, ha accordato al Presidente Esecutivo un trattamento di fine rapporto in caso di cessazione del medesimo dalla carica di Amministratore della Società.

Fermo restando, quindi, il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti, per qualsiasi ulteriore pacchetto di *severance* che la Società dovesse deliberare, l’importo massimo erogabile sarà pari a massimo una annualità di remunerazione calcolata come media dei compensi annui lordi nel biennio anteriore comprensivi dei “Compensi fissi”, “Benefici non monetari”, “Compensi variabili non equity”, “Altri compensi” e del patto di non concorrenza (ad oggi non previsto). Da tale calcolo sono, comunque, esclusi eventuali compensi derivanti da premi una *tantum* o discrezionali.

In particolare, la Società ha la facoltà di pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell’impiego con i propri Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell’ambito degli accordi di investimento stipulati nell’esercizio della propria attività caratteristica. L’ammontare di tali trattamenti è determinato tenuto conto della durata complessiva della permanenza in carica, o di durata del rapporto di lavoro o collaborazione, del periodo di preavviso, evidenziando l’esistenza di un eventuale collegamento con la *performance* della Società. Tale ammontare, comprensivo di eventuali indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza, potrà essere erogato una sola volta per ogni singolo individuo e non potrà superare il valore della remunerazione media annua lorda corrisposta al soggetto di riferimento nel biennio anteriore a quello di cessazione della carica o del rapporto di lavoro, comprensiva dei “Compensi fissi”, dei “Benefici non monetari”, dei “Compensi variabili non equity” ed eventuali “Altri compensi” come definiti nella prima parte della Seconda Sezione della presente Relazione. In particolare, il diritto a beneficiare di tali trattamenti, oltre che in caso di cessazione dalla carica o dall’impiego, potrà essere riconosciuto nelle seguenti ipotesi:

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

Gli strumenti finanziari attribuiti agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono subordinati al perdurare della carica di amministratore e per i dipendenti anche al mantenimento del rapporto di lavoro. Nei casi di: (a) pensionamento o licenziamento senza giusta causa del Dipendente, (b) revoca o mancato rinnovo senza giusta causa dell'amministratore, (c) perdita della condizione di controllata dalla Società da parte della società di nomina dell'amministratore/beneficiario o datrice di lavoro del dipendente/beneficiario, gli strumenti finanziari il cui diritto alla percezione sia già maturato ma non sia ancora esercitato, potranno essere esercitati dai beneficiari nel rispetto di obblighi, modalità e termini stabiliti con l'apposito regolamento (diviso tra attribuzione e assegnazione come da piano di *stock options*).

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

- a) adeguate informazioni sull'indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione ed eventuali clausole di restituzione, con particolare riferimento a:
 - i. indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, specificando la fattispecie che ne giustifica la maturazione;
 - ii. mantenimento dei diritti connessi a eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari;
 - iii. benefici successivi alla cessazione della carica;
 - iv. impegni di non concorrenza, descrivendone i principali contenuti;
 - v. ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;
- b) informazioni circa la conformità o meno dell'indennità e/o degli altri benefici alle indicazioni contenute nella Politica per la Remunerazione;
- c) informazioni sui meccanismi che pongono vincoli correttivi alla corresponsione dell'indennità nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, nonché circa l'eventuale formulazione di richieste di restituzione di compensi già corrisposti;
- d) informazioni sulle procedure che sono state o saranno seguite nella sostituzione dell'amministratore cessato.

Le predette informazioni saranno rese note al mercato ancorché contenute nella Politica in materia di Remunerazione in quanto tali indennità e altri benefici siano stati attribuiti in data anteriore alla cessazione della carica o del rapporto.

10.7. Clausole di *malus* e *claw back*

La Società ha previsto clausole di *malus* e di *claw back*, applicabili a tutte le componenti variabili della remunerazione, con Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la restituzione o il trattenimento della remunerazione in conformità alla Raccomandazione 31 del Codice di Corporate Governance. In particolare, con riferimento alla componente variabile di medio e lungo termine (LTI), si precisa che sia il "Piano di Incentivazione Interpump 2022- 2024", sia il nuovo "Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027", prevedono che la Società si riserva il diritto di ottenere, entro il termine di 4 anni dalla data di maturazione delle opzioni di volta in volta di riferimento e indipendentemente dal fatto che il rapporto con il beneficiario sia ancora in essere o cessato, la revoca di tutta o parte delle Opzioni già maturate, ma non ancora esercitate, o la restituzione di tutta o di parte delle azioni a esso consegnate, in caso di comportamenti fraudolenti del beneficiario, gravi e intenzionali violazioni delle leggi e/o del Codice Etico di Interpump, e/o di maturazione delle opzioni o consegna delle azioni sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati.

Analoga previsione è prevista per la componente variabile di breve periodo (MBO) relativa agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio di erogazione.

11. La Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi è di norma determinata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex art. 2389, comma 1, codice civile su proposta del Comitato Remunerazione, prevedendo un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun Amministratore non Esecutivo, in particolare tenendo conto della parteci-

pazione ad uno o più comitati. La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi è composta esclusivamente da un importo fisso e non è legata al raggiungimento di alcun obiettivo finanziario e non, sia a breve, sia a medio-lungo termine, né ad alcun *benefit*. In particolare, tali Amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

12. La Remunerazione dei Sindaci effettivi

La remunerazione dei membri effettivi dell'organo di controllo è determinata, ai sensi dell'art. 2402, codice civile, al momento della nomina da parte dell'Assemblea. Il compenso erogato ai Sindaci effettivi è composto da un'unica componente fissa e non sono previsti gettoni di presenza, rimborsi spese, benefit o

altre componenti di natura differente. Il compenso del Collegio Sindacale è ritenuto adeguato rispetto all'attività svolta e tiene conto del tempo dedicato da ciascun Sindaco alla carica, anche in relazione all'impegno di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari.

SECONDA
SEZIONE

—

COMPENSI
CORRISPOSTI
NEL **2025**

Seconda Sezione - Compensi corrisposti nel 2025

1. Introduzione

La presente Sezione fornisce un'informativa completa, chiara e trasparente sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi di amministrazione e controllo di Interpump Group S.p.A., nonché – in forma aggregata – ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Sezione illustra, in ottica *pay-for-performance* e in coerenza con il perseguimento del successo sostenibile, l'attuazione della Politica in materia di remunerazione per l'esercizio di riferimento, come descritta nella Prima Sezione della presente Relazione ("Politica"), e la correlazione tra le componenti variabili della remunerazione e i risultati conseguiti nel periodo.

La Seconda Sezione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e in conformità al Regolamento CONSOB e al relativo Allegato 3A. La presente Sezione è sottoposta al voto consultivo

dell'Assemblea degli Azionisti ("Assemblea") convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ed è oggetto di verifica da parte della società incaricata della revisione legale dei conti, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

Nota metodologica

I dati e le informazioni di carattere quantitativo sono riportati nelle tabelle allegate alla presente Sezione. Le componenti remunerative variabili di natura monetaria sono espresse secondo i criteri di competenza e/o di corresponsione adottati nella rappresentazione tabellare. Le componenti basate su strumenti finanziari sono valorizzate secondo i criteri previsti dai relativi Piani di Incentivazione e riportate nelle tabelle dedicate.

2. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

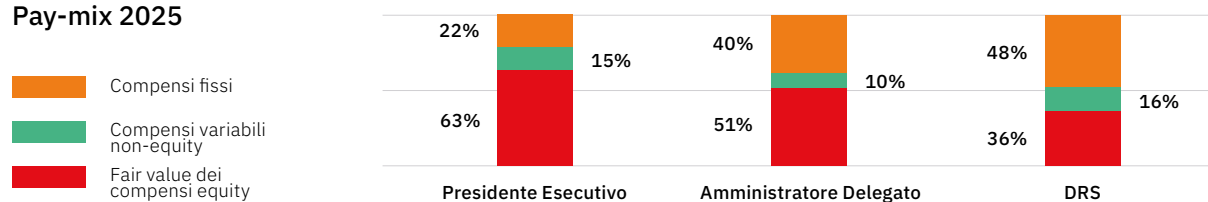
Ai fini della presente Sezione, le voci che compongono la remunerazione sono definite come segue, in coerenza con quanto previsto dall'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 e successive modifiche:

- Compensi fissi - si intendono, separatamente, (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, anche se non ancora corrisposti, (ii) eventuali gettoni di presenza, (iii) eventuali rimborsi spese forfettari, (iv) i compensi percepiti per lo svolgimento di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., e (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, con esclusione degli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e degli accantonamenti al Trattamento di Fine Rapporto (TFR).
- Compensi per la partecipazione ai Comitati - si intendono i compensi spettanti agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari istituiti dal Consiglio di Amministrazione.
- Compensi variabili non equity - si intendono le componenti variabili della remunerazione non basate su strumenti finanziari, incluse le voci "Bonus e altri incentivi" e "Partecipazioni agli utili".
- Bonus e altri incentivi - si intende la componente variabile della remunerazione connessa a piani di incentivazione monetari, determinata secondo un criterio di competenza e comprensiva delle quote maturate (*vested*) nel corso dell'esercizio, anche se non ancora corrisposte, in relazione a obiettivi conseguiti nell'esercizio medesimo. Restano esclusi i valori relativi ai piani di *stock option* o ad altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.
- Partecipazione agli utili - si intende l'ammontare degli utili spettanti per competenza, anche nel caso in cui l'approvazione del bilancio e/o la relativa distribuzione non siano ancora intervenute.
- Benefici non monetari - si intendono i *fringe benefit* determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale, nonché eventuali polizze assicurative e contributi a forme di previdenza complementare e/o fondi pensione integrativi.
- Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro - si intendono le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, in conseguenza della cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'esercizio di riferimento. È altresì indicato il valore stimato di eventuali benefici non monetari post-cessazione, l'importo di eventuali contratti di consulenza e/o di indennità connesse ad impegni di non concorrenza. In caso di patto di non concorrenza, l'importo è indicato una sola volta al momento della cessazione della carica, con indicazione della durata dell'impegno e della data di effettivo pagamento.
- Altri compensi - si intendono, separatamente e secondo un criterio di competenza, le ulteriori remunerazioni eventualmente corrisposte a fronte di prestazioni diverse da quelle rientranti nelle categorie sopra indicate.
- Stock option - si intendono (i) le opzioni detenute all'inizio dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di esercizio, (ii) le opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, (iii) le opzioni esercitate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio, (iv) le opzioni scadute nel corso dell'esercizio e (v) le opzioni detenute alla fine dell'esercizio.
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* - si intendono i piani di incentivazione di medio-lungo termine basati su strumenti finanziari diversi dalle opzioni (ad es. performance share, restricted share, ecc.), laddove applicabili.

3. Sintesi dei compensi corrisposti nell'esercizio 2025

Al fine di agevolare la lettura delle informazioni sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 e fornire una rappresentazione immediata della struttura complessiva della remunerazione, si riporta di seguito la composizione percentuale (c.d. *pay mix*) della remunerazione del Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, presentati in forma aggregata.

Pay-mix 2025



La rappresentazione del *pay mix* consente di evidenziare l'equilibrio tra le componenti remunerative a carattere fisso e le componenti variabili – monetarie e basate su strumenti finanziari – e, conseguentemente, il livello di allineamento tra remunerazione e risultati, in coerenza con l'approccio *pay-for-performance* e con un orizzonte di creazione di valore nel medio-lungo termine.

4. Attuazione della Politica di Remunerazione 2025

4.1 Componenti a carattere fisso e altri elementi non variabili

Componenti non variabili corrisposti al Presidente Esecutivo

I compensi fissi di competenza dell'esercizio 2025 riconosciuti al Presidente Esecutivo, determinati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 maggio 2025, sono pari a Euro 1.545 migliaia e comprendono: (i) Euro 45 migliaia quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'Assemblea; Euro 1.500 migliaia quali compensi per lo svolgimento di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile.

Si segnala inoltre che, nel corso del 2025, in continuità con gli esercizi precedenti, è stato riconosciuto al Presidente Esecutivo un importo pari a Euro 186 migliaia a copertura delle spese sostenute per la sicurezza personale. Tale importo è esposto nella presente Relazione alla voce "Altri compensi", in coerenza con i criteri di rappresentazione adottati nella Seconda Sezione.

Componenti non variabili corrisposti all'Amministratore Delegato

Nell'esercizio 2025, i compensi fissi riconosciuti all'Amministratore Delegato sono pari a Euro 210 migliaia e comprendono: (i) Euro 45 migliaia quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'Assemblea; (ii) Euro 165 migliaia quali compensi

per particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.

Ulteriori componenti a carattere non variabile sono costituite da: (i) Euro 10 migliaia quali compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari; (ii) Euro 8 migliaia quali "Benefici non monetari"; (iii) Euro 170 migliaia quali "Altri compensi" relativi alla retribuzione per le funzioni svolte in qualità di dirigente della Società.

In particolare, la voce "Altri compensi" evidenzia un incremento rispetto all'esercizio precedente del 5,3%, in coerenza con il progressivo consolidamento del ruolo di Amministratore Delegato e con l'ampliamento delle responsabilità connesse alle funzioni svolte in qualità di dirigente della Società.

Componenti non variabili corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel periodo di riferimento, i compensi fissi riconosciuti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), esposti in forma aggregata, sono pari a Euro 925 migliaia e corrispondono alle retribuzioni fisse da lavoro dipendente (retribuzione annua lorda). I "Benefici non monetari" riconosciuti ai DRS, anch'essi esposti in forma aggregata, sono pari a Euro 26 migliaia.

La seguente tabella riepiloga, per ciascun soggetto, le componenti a carattere fisso e gli altri elementi non variabili della remunerazione esposti nelle tabelle della presente Sezione secondo le rispettive categorie.

Soggetti	Compensi fissi	Partecipazione ai Comitati endo-consiliari	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale componenti non variabili
Presidente Esecutivo	1.545	-	-	186	1.731
Amministratore Delegato	210	10	8	170	398
DRS	925	-	26	-	951

4.2 Componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO 2025)

La componente remunerativa variabile di breve periodo (*Management By Objectives* – MBO) costituisce la quota della remunerazione correlata al conseguimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, finalizzati a orientare l'azione del *top management* verso il perseguimento degli obiettivi economicofinanziari e di crescita sostenibile del Gruppo per l'esercizio di riferimento.

Per l'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha determinato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la struttura del MBO, definendone indicatori,

pesi e modalità di valutazione in conformità alla Politica di Remunerazione vigente. Con riferimento agli obiettivi di sostenibilità, la definizione dei KPI è stata effettuata previa interlocuzione con il Comitato Sostenibilità e con acquisizione del parere favorevole del Collegio Sindacale, per quanto di competenza. I criteri sottostanti agli indicatori di *performance* sono applicati in modo uniforme a tutti i destinatari del MBO.

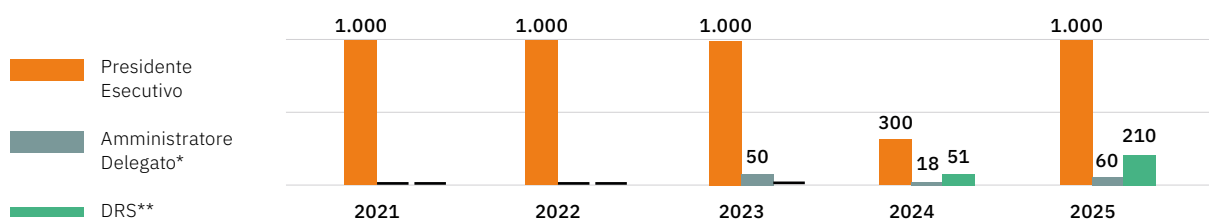
Gli indicatori di performance sono associati a una scala di incentivazione che determina la quota di premio maturata in funzione del livello di conseguimento dei singoli obiettivi. Non sono previsti meccanismi di *over-performance*; pertanto, il superamento del livello massimo di riferimento in termini di conseguimento non comporta il riconoscimento di importi ulteriori rispetto al *cap* di maturazione previsto dal piano.

Obiettivi economico/finanziari						
Componente	Anno di riferimento	Peso %	Entry Point	Livello target	Livello conseguito	Risultati conseguiti nell'anno di riferimento
Vendite Nette consolidate	2025	35%	98%	100%	102,0%	Il risultato conseguito nel 2025 è stato superiore rispetto al livello <i>target</i> , comportando la maturazione del <i>bonus</i> rispetto all'obiettivo prefissato.
EBITDA <i>margin</i>	2025	35%	98%	100%	101,4%	
Obiettivi di sostenibilità						
Piano ESG 2023 – 2025	2025	15%			100%	- Nel 2025 raggiunto l'obiettivo di riduzione della <i>carbon intensity</i> riferita alle emissioni Scope 1 e Scope 2 del Gruppo, nella misura del 30% rispetto al perimetro di riferimento del Piano ESG; - Al 31 dicembre 2025 è stato conseguito l'obiettivo di incremento delle ore medie di formazione pro-capite non obbligatorie a livello di Gruppo fino a circa 8 ore medie annue.
Obiettivi quali-quantitativi						
<i>Performance</i>	2025	15%			100%	Valutazione del contributo individuale, avuto riguardo all'impegno e alle capacità dimostrate nel corso dell'esercizio, anche con riferimento alle attività di M&A.

Con riferimento alla consuntivazione dell'esercizio 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2026, i KPI economicofinanziari hanno registrato un livello di conseguimento superiore al livello massimo di riferimento previsto (Vendite Nette consolidate: 102,0%; EBITDA margin: 101,4%), con conseguente maturazione della componente finanziaria al livello massimo previsto. Gli obiettivi ESG e gli obiettivi qualitativi relativi alla *performance* individuale sono stati accertati come raggiunti nella misura del 100%, secondo quanto previsto dal piano MBO.

In esito alla consuntivazione complessiva, il bonus MBO riferito all'esercizio 2025 è risultato pari al 100% dell'importo previsto a *target*. Conseguentemente, l'incentivo riconosciuto è stato pari a Euro 1.000 migliaia nei confronti del Presidente Esecutivo, Euro 60 migliaia nei confronti dell'Amministratore Delegato ed Euro 210 migliaia, in forma aggregata, nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Andamento MBO 2021 - 2025 Euro/000



* Il dato relativo all'Amministratore Delegato si riferisce al periodo intercorrente dalla sua nomina da parte del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023.

** Il dato relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) si riferisce al periodo intercorrente dalla loro nomina da parte del Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2024.

4.3 Componente retributiva di medio-lungo periodo (LTI)

Gli strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo (*Long Term Incentive* – LTI) sono finalizzati a promuovere l'allineamento degli interessi del *top management* con quelli degli Azionisti, orientando le scelte gestionali al conseguimento degli obiettivi strategici e di crescita sostenibile nel lungo termine. In coerenza con tale finalità, la Politica di Remunerazione del Gruppo Interpump prevede un sistema di incentivazione basato sull'assegnazione di strumenti finanziari (opzioni) il cui valore risulta correlato all'andamento del titolo Interpump Group S.p.A.

Le condizioni di maturazione (*vesting*) delle opzioni assegnate nell'ambito del Piano 2022–2024 sono correlate al conseguimento di obiettivi di *performance* che sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, con riferimento a ciascun esercizio del periodo di *performance* (2022, 2023 e 2024). In particolare, la maturazione delle opzioni è determinata sulla base dei seguenti parametri e pesi, senza previsione di meccanismi di riconoscimento di *overperformance* oltre i livelli massimi predeterminati: (i) 70% delle opzioni assegnate, collegato a Vendite Nette consolidate (peso 35%) ed EBITDA *margin* (peso 35%); (ii) 15% delle opzioni assegnate, collegato a obiettivi in ambito ESG; (iii) 15% delle opzioni assegnate, collegato a obiettivi di natura qualitativa.

Piano di Incentivazione Interpump 2022–2024

Il piano di *stock option* denominato “Piano di Incentivazione Interpump 2022–2024” (Piano 2022–2024), approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022 su proposta del Consiglio di Amministrazione, ha completato il periodo di *performance* con riferimento all'esercizio 2024. Nel corso dell'esercizio 2025, la Società ha pertanto dato attuazione alle previsioni del Piano 2022–2024 connesse alla consuntivazione dei risultati dell'ultima annualità e alla determinazione delle opzioni maturate ed esercitabili.

Il Piano 2022–2024 è destinato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e a collaboratori del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione, a proprio insindacabile giudizio, tra i soggetti che ricoprano o svolgano ruoli o funzioni rilevanti all'interno del Gruppo. Il Piano prevede l'assegnazione di un numero massimo di 2.250.000 opzioni, ciascuna delle quali attribuisce il diritto di acquistare un'azione ordinaria, nei termini e alle condizioni previsti dal Piano, ad un prezzo di esercizio pari a Euro 38,6496 per opzione.

Il Piano 2022–2024 prevede inoltre, per i soli beneficiari che rivestono la qualifica di Amministratori Esecutivi, un vincolo di *minimum holding*, che impone la detenzione continuativa, per un periodo complessivo di cinque anni dalla data di assegnazione (comprensivo del *vesting period* e del periodo di mantenimento), di un numero di azioni pari al 50,1% di quelle acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni. Ai fini della determinazione dei parametri economico-finanziari (Vendite Nette ed EBITDA *margin*), la Società tiene conto degli effetti delle operazioni di acquisizione e dismissione (M&A) intervenute nel periodo di riferimento, al fine di garantire una valutazione coerente e comparabile della *performance*.

Le informazioni di dettaglio relative allo stato del Piano 2022–2024 nel periodo di riferimento (opzioni assegnate, maturate ed esercitabili, opzioni esercitate e opzioni detenute a fine esercizio) sono riportate nelle tabelle della presente Sezione. Per una descrizione completa del Piano 2022–2024 si rinvia alla relazione illustrativa e al documento informativo predisposti in occasione della sua approvazione, ai sensi della normativa applicabile.

Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027

Nel quadro dei sistemi di incentivazione di mediolungo periodo, l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 ha approvato il "Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027" (Piano 2025-2027), basato sull'attribuzione gratuita ai beneficiari di opzioni aventi a oggetto azioni ordinarie Interpump Group S.p.A.

Il Regolamento attuativo del Piano 2025-2027 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e con parere favorevole del Collegio Sindacale, ed è stato successivamente integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025, al fine di introdurre un'ulteriore modalità di esercizio delle opzioni (c.d. *cashless*).

Il Piano 2025-2027 si articola in un unico ciclo triennale di *performance* relativo agli esercizi 2025, 2026 e 2027 e ha ad oggetto l'attribuzione complessiva di un numero massimo di 2.450.000 opzioni.

L'individuazione dei beneficiari e la determinazione del numero di opzioni attribuite a ciascuno di essi sono rimesse alla discrezionalità del Consiglio di Amministrazione, con previsione della possibilità di individuare ulteriori beneficiari entro il 30 giugno 2026, con determinazione *prorata temporis* del numero di opzioni.

Il prezzo di esercizio delle opzioni è fissato in Euro 30,4397 per opzione (come determinato dal relativo Regolamento). Le opzioni, una volta assegnate e divenute esercitabili, potranno essere esercitate a partire dal 30 giugno 2028 e fino al 31 dicembre 2031, secondo le modalità e nei termini stabiliti dal Regolamento.

L'assegnazione (*vesting*) delle opzioni ai beneficiari avverrà al termine del ciclo triennale, a seguito dell'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2027.

Gli obiettivi di *performance* del Piano 2025-2027 sono articolati come segue:

- Vendite Nette consolidate (35%)
- EBITDA *margin* (35%)
- Total Shareholders Return – TSR (15%)
- Obiettivi ESG (15%).

Per ciascun obiettivo sono previste soglie minime e soglie *target*; per i soli obiettivi finanziari è prevista una soglia massima legata alla possibilità di *overperformance* con *payout* fino al 110%, nei limiti complessivi previsti dal Piano 2025-2027 (2.250.000 opzioni a

target e 200.000 opzioni aggiuntive a servizio dell'*overperformance*).

Il Piano 2025-2027 prevede specifiche clausole di *malus* e *claw back* che attribuiscono alla Società, entro il termine di quattro anni dalla data di assegnazione delle opzioni di volta in volta rilevante, il diritto di revocare opzioni già assegnate ma non esercitate ovvero di ottenere la restituzione, totale o parziale, delle azioni consegnate (o, in caso di vendita, del relativo valore), al ricorrere delle fattispecie previste (tra cui comportamenti fraudolenti, gravi violazioni di legge e/o del Codice Etico ovvero assegnazioni basate su dati manifestamente errati o dolosamente alterati).

È altresì previsto, per determinati Beneficiari, un vincolo di *minimum holding* sulle azioni acquistate o sottoscritte a seguito dell'esercizio delle opzioni, consistente nell'obbligo di detenere continuativamente fino al 30 giugno 2030 un numero di azioni almeno pari al 50,1% di quelle acquistate; resta inteso che l'obbligo non trova applicazione in caso di regolamento in denaro.

Con riferimento all'esercizio 2025, il Piano 2025-2027 è stato avviato nella fase di attribuzione delle opzioni ai beneficiari mediante invio del documento nominativo e acquisizione delle adesioni secondo le modalità e i termini stabiliti dal Regolamento. Nel medesimo esercizio non si è ancora proceduto all'assegnazione delle opzioni (che avverrà solo al termine del ciclo 2025-2027) né, conseguentemente, all'esercizio delle stesse. Le informazioni quantitative di dettaglio relative alle opzioni attribuite nel 2025, per categorie di beneficiari, sono riportate nelle tabelle della presente Sezione.

Componente variabile di mediolungo termine (LTI) del Presidente Esecutivo

Con riferimento al "Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024", il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022, su proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione al Presidente Esecutivo di n. 1.620.000 opzioni, il cui valore al *fair value* è pari a Euro 2.140 migliaia.

Con riferimento al "Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027", il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2025 su proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione al Presidente Esecutivo di n. 1.140.000 opzioni, secondo le modalità previste dal relativo Regolamento. Nel medesimo esercizio non si è proceduto all'assegnazione (*vesting*) delle opzioni, che sarà verificata al termine del ciclo triennale, né all'esercizio delle stesse. Il valore al *fair value* delle opzioni attribuite nell'esercizio 2025 è pari a Euro 2.774 migliaia.

Componente variabile di mediolungo termine (LTI) dell'Amministratore Delegato

Con riferimento al “Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024”, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato in diverse *tranche* l'attribuzione complessiva all'Amministratore Delegato di n. 60.000 opzioni, il cui valore al *fair value* è pari a Euro 118 migliaia.

Con riferimento al “Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027”, il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2025 su proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione all'Amministratore Delegato di n. 160.000 opzioni, secondo le modalità previste dal relativo Regolamento. Nel medesimo esercizio non si è proceduto all'assegnazione (*vesting*) delle opzioni, che sarà verificata al termine del ciclo triennale, né all'esercizio delle stesse. Il valore al *fair value* delle opzioni attribuite nell'esercizio 2025 è pari a Euro 389 migliaia.

Componente variabile di mediolungo termine (LTI) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento al “Piano di Incentivazione Interpump 2022-2024”, il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2024 ha individuato alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai quali risultavano già attribuite n. 80.000 opzioni, il cui valore al *fair value* nell'esercizio 2025 è pari a Euro 157 migliaia.

Tenuto conto della durata dei piani di incentivazione allora vigenti e delle relative finestre di esercizio, il Consiglio di Amministrazione, in sede di individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ha ritenuto opportuno non prevedere, per i predetti soggetti, un vincolo di inalienabilità con riferimento alle opzioni già attribuite in esecuzione del Piano 2022-2024, autorizzando l'alienazione nei periodi di esercizio privi di vincolo, secondo quanto previsto dai rispettivi regolamenti.

Con riferimento al “Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027”, nel corso dell'esercizio 2025 è stata effettuata l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di complessive n. 230.000 opzioni, secondo le modalità previste dal relativo Regolamento. Nel medesimo esercizio non si è proceduto all'assegnazione delle opzioni, che sarà verificata al termine del ciclo triennale, né all'esercizio delle stesse. Il valore al *fair value* delle opzioni attribuite nell'esercizio 2025 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari complessivamente a Euro 560 migliaia. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono tenuti al rispetto di un vincolo di *minimum holding* sulle azioni acquistate o sottoscritte a seguito dell'eserci-

zio delle opzioni del “Piano di Incentivazione Interpump 2025-2027”, consistente nell'obbligo di detenere continuamente fino al 30 giugno 2030 un numero di azioni almeno pari al 50,1% di quelle acquistate.

4.4 Bonus *una tantum* riconosciuti nell'esercizio 2025

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 6 agosto 2025, su proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione di bonus *una tantum* a favore del Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, in conformità alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025 e coerentemente con le finalità di attrazione, motivazione e *retention* delle risorse chiave, nonché con il principio di eccezionalità che connota tali componenti discrezionali. Tali bonus sono stati riconosciuti in relazione a specifiche operazioni di crescita per linee esterne e al particolare impegno richiesto ai soggetti coinvolti in un contesto macroeconomico e settoriale caratterizzato da elevata complessità.

Il Comitato per la Remunerazione ha previamente verificato che gli importi proposti fossero determinati entro i limiti quantitativi e le condizioni previste dalla Politica di Remunerazione (inclusi i massimali individuali e il limite complessivo riferito all'insieme dei bonus di breve periodo).

Con riferimento a tale aspetto, si segnala che Interpump Group S.p.A. ha già adottato un sistema di riconoscimento delle componenti discrezionali volto ad assicurare misurabilità, trasparenza e conformità con la Politica di Remunerazione 2025-2027. In particolare, la Politica prevede che l'eventuale riconoscimento di bonus *una tantum* sia circoscritto a specifiche operazioni e/o progetti, sia assoggettato a limiti massimi e criteri di riferimento predeterminati e sia deliberato secondo un processo articolato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con le cautele previste in caso di potenziali conflitti di interesse.

Gli importi riconducibili a bonus *una tantum* riconosciuti nel 2025 risultano pari a:

- Presidente Esecutivo Euro 200.000;
- Amministratore Delegato Euro 35.000;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche Euro 97.000 complessivi.

I *bonus* sopra riportati, su autonoma iniziativa del Comitato Remunerazione, sono stati proposti e approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 6 agosto 2025. Nelle valutazioni poste a fondamento

della proposta, il Comitato Remunerazione ha tenuto conto del contesto macroeconomico e settoriale di particolare complessità nel quale il Gruppo ha operato nel corso dell'esercizio, nonché dell'intensità dell'impegno richiesto ai soggetti beneficiari al fine di preservare la solidità dei risultati, la tenuta dei livelli di redditività e la competitività del Gruppo. In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione ha altresì considerato il contributo prestato in relazione a un particolare progetto strategico, che ha richiesto un *effort* significativo in termini di analisi, presidio esecutivo, coordinamento gestionale e definizione delle successive attività attuative. Alla luce di tali circostanze, il riconoscimento dei *bonus* una tantum è stato ritenuto conforme con la Politica di Remunerazione e con il carattere eccezionale che connota tali componenti discrezionali.

Ai fini della presente Relazione, tali importi sono rappresentati alla voce "Compensi variabili non equity", secondo il criterio di competenza adottato nelle tabelle della Seconda Sezione.

4.5 Indennità e/o altri benefici in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

4.5.1 Principi della Politica di Remunerazione 2025–2027

La Politica di Remunerazione 2025–2027 disciplina i trattamenti eventualmente riconoscibili in caso di cessazione della carica e/o di risoluzione del rapporto di lavoro, prevedendo limiti massimi e criteri di riferimento predeterminati, al fine di assicurare trasparenza, prevedibilità e controllabilità delle condizioni applicabili.

In particolare, ferma restando l'osservanza di pattuizioni individuali pregresse e tuttora vigenti, per qualsiasi ulteriore pacchetto di severance che la Società dovesse deliberare, l'importo massimo erogabile non potrà eccedere una annualità della remunerazione media annua lorda del biennio anteriore a quello di cessazione, calcolata includendo – ove applicabili – le componenti "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non equity" ed eventuali "Altri compensi", come definite nella Seconda Sezione. Dal predetto calcolo restano in ogni caso esclusi eventuali compensi derivanti da premi una tantum o discrezionali. L'eventuale patto di non concorrenza, ad oggi non previsto, costituisce elemento oggetto di autonoma pattuizione e quantificazione.

La Società mantiene altresì la facoltà di pattuire trattamenti speciali connessi alla assunzione o cessazione della carica o dell'impiego con Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò

sia ritenuto opportuno (ad esempio per attrazione/retention ovvero nell'ambito di accordi di investimento), nel rispetto dei limiti massimi e dei criteri stabiliti dalla Politica. In presenza di eventi di cessazione, la Società assicura la diffusione al mercato di un'informazione dedicata, contenente i principali elementi del trattamento riconosciuto (ammontare, tempistica di erogazione, eventuali clausole di restituzione, mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, eventuali impegni di non concorrenza e conformità alla Politica).

4.5.2 Pattuizioni pregresse

Nell'ambito delle pattuizioni individuali pregresse e tuttora vigenti, il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione del 16 marzo 2020, assunta su proposta del Comitato Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha attribuito al Presidente Esecutivo un trattamento di fine carica che opera esclusivamente al verificarsi della cessazione dalla carica di Amministratore della Società, secondo i termini e le condizioni stabiliti nella predetta deliberazione.

In particolare, il trattamento è determinato in misura pari a tre volte la remunerazione media annua lorda del biennio anteriore a quello di cessazione, calcolata sulla base delle componenti retributive rilevanti ai fini della presente Relazione (incluse, ove applicabili, "Compensi fissi", "Benefici non monetari", "Compensi variabili non equity" ed eventuali "Altri compensi", come definite nella presente Sezione). Il trattamento matura al verificarsi della cessazione dalla carica, anche in caso di interruzione anticipata del mandato, ed è corrisposto contestualmente alla cessazione ovvero, in caso di interruzione anticipata, entro 30 giorni dalla data di cessazione.

Resta fermo che l'eventuale assunzione di impegni di non concorrenza – ad oggi non prevista – costituirebbe oggetto di autonoma pattuizione e quantificazione. Il mantenimento di diritti connessi a piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari resta disciplinato dai regolamenti dei singoli piani e dalle relative previsioni applicabili, nonché da eventuali accordi specifici.

4.5.3 Eventi dell'esercizio 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 non si sono verificati eventi di cessazione della carica e/o di risoluzione del rapporto riconducibili ai soggetti individuati per gli scopi della presente Relazione; conseguentemente, nel medesimo esercizio non sono state corrisposte indennità e/o altri benefici riferibili a trattamenti di fine carica o di cessazione.

Nell'esercizio 2025, la Società ha rilevato contabilmente un riversamento del fondo eccedente relativo al trattamento di fine carica (TFM) per Euro 1.050

migliaia, di natura esclusivamente contabile e non costituente compenso corrisposto; tale effetto è rilevato nella Relazione finanziaria annuale al 31 dicembre 2025 tra gli “Altri ricavi/proventi”.

4.6 Informazioni su eventuali casi di deroga alla Politica in materia di Remunerazione applicati in circostanze eccezionali

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

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

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

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

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

- della remunerazione totale *non equity* di ciascuno dei soggetti;
- dei risultati della Società;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Relazione.

In particolare, per una migliore chiarezza espositiva, si segnala che le remunerazioni degli Amministratori non Esecutivi negli ultimi 5 anni e del Collegio Sindacale sono rimasti invariati. Pertanto, tali Amministratori e Sindaci sono esclusi dall'illustrazione nei prospetti seguenti.

Valori in €/000

Amministratori Esecutivi	2021	2022	2023	2024	2025
Presidente Esecutivo					
Totale compensi non-equity	2.731	2.731	2.731	2.031	2.931
Variazione annuale %	-	0,0%	0,0%	-25,6%	44,3%
Amministratore Delegato²					
Totale compensi non-equity	-	279	348	396	493
Variazione annuale %	-	-	24,7%	13,8%	24,5%

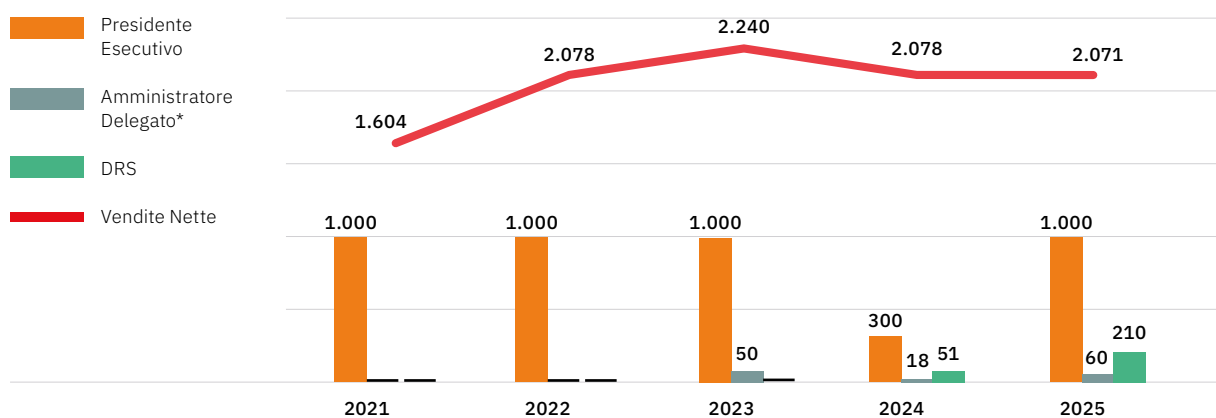
Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025
Vendite Nette consolidate	1.604	2.078	2.240	2.078	2.071
Variazione annuale %	-	29,5%	7,8%	-7,2%	-0,4%
EBITDA consolidato	380	492	537	457	462
Variazione annuale %	-	29,6%	9,0%	-14,9%	1,2%
Utile netto	199	270	278	228	210
Variazione annuale %	-	35,9%	2,9%	-17,7%	-8,2%

CEO pay ratio ³	2021	2022	2023	2024	2025
Rapporto tra remunerazione non-equity del Presidente Esecutivo e remunerazione mediana dei dipendenti	83,8	81,7	79,2	56,2	81,0
Rapporto tra remunerazione non-equity dell'Amministratore Delegato e remunerazione mediana dei dipendenti	-	-	11,6	11,0	13,6

2 Si rammenta che l'attuale Amministratore Delegato è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2023.

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

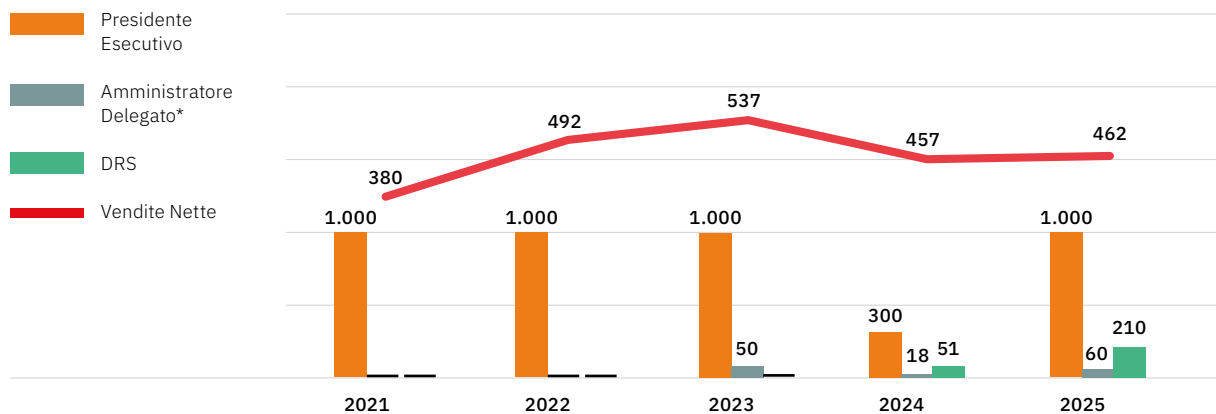
Andamento della remunerazione variabile a breve (MBO) degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rapportato alle Vendite Nette consolidate (2021-2025)



* Il dato relativo all'Amministratore Delegato si riferisce al periodo intercorrente dalla sua nomina da parte del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023.

** Il dato relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riferiscono al periodo intercorrente dalla loro individuazione (18 marzo 2024).

Andamento della remunerazione variabile a breve (MBO) degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rapportato all'EBITDA consolidato (2021-2025)

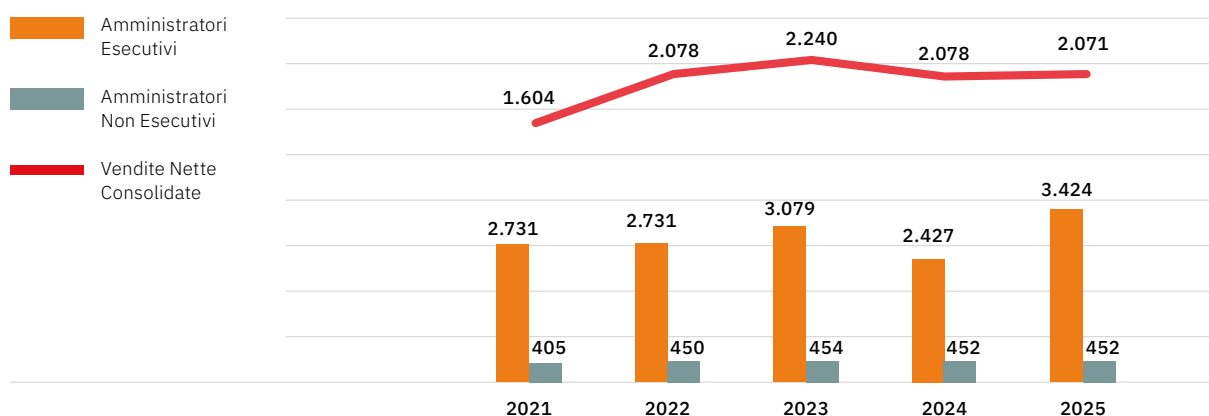


* Il dato relativo all'Amministratore Delegato si riferisce al periodo intercorrente dalla sua nomina da parte del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023.

** Il dato relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riferiscono al periodo intercorrente dalla loro individuazione (18 marzo 2024).

Andamento della remunerazione non equity degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori non Esecutivi rapportato alle vendite nette consolidate (2021-2025)

Valori in €/000



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

Tenuto conto del voto consultivo favorevole a larga maggioranza rispetto alla rendicontazione della Seconda Sezione dell'esercizio 2023 e dei miglioramenti già apportati alla Politica in materia di Remunerazione, si è ritenuto di mantenere invariato il livello di informazione.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2025)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €/000	Compensi per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
Consiglio di Amministrazione											
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	1.545	-	1.200	-	186	2.931	4.914	(1.050) ⁴
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	210	10	95	8	170	493	507	-
Marcello Margotto	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Antonia Di Bella	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	12	-	-	-	57	-	-
Federica Menichetti	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	28	-	-	-	73	-	-
Nicolò Dubini	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	12	-	-	-	57	-	-
Rita Rolli	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Anna Chiara Svelto	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Roberta Pierantoni	Consigliere Indipendente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	-	-	-	-	45	-	-
Collegio Sindacale											
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	45	-	-	-	-	45	-	-
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	30	-	-	-	-	30	-	-
Mirco Zucca	Sindaco Effettivo	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	30	-	-	-	-	30	-	-
Totale				2.220	102	1.295	8	336	3.981	5.421	(1.050)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo				695	-	259	22	-	976	717	-
TOTALE COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO				2.915	102	1.554	30	356	4.957	6.138	(1.050)
Compensi da società controllate e collegate											
Mirco Zucca	Sindaco Effettivo	01.01.2025 – 31.12.2025	Approvazione del bilancio 2025	51	-	-	-	-	51	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo				230	-	48	4	-	244	-	-
TOTALE COMPENSI				3.196	102	1.602	34	356	5.290	6.138	(1.050)

⁴ Importo riferito al riversamento del fondo eccedente relativo al trattamento di fine carica (TFM), di natura esclusivamente contabile e non costituente compenso corrisposto.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anno 2024)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €/000	Compensi per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
Consiglio di Amministrazione											
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	1.545	-	300	-	186	2.031	4.328	-
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	210	10	18	8	150	396	238	-
Marcello Margotto	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Antonia Di Bella	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	12	-	-	-	57	-	-
Federica Menichetti	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	28	-	-	-	73	-	-
Nicolò Dubini	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	12	-	-	-	57	-	-
Rita Rolli	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Anna Chiara Svelto	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Roberta Pierantoni	Consigliere Indipendente	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	-	-	-	-	45	-	-
Collegio Sindacale											
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	45	-	-	-	-	45	-	-
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	30	-	-	-	-	30	-	-
Mirco Zucca	Sindaco Effettivo	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	30	-	-	-	-	30	-	-
Totale				2.220	102	318	8	336	2.984	4.566	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo				485	-	42	19	-	546	318	-
TOTALE COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO				2.705	102	360	27	336	3.530	4.884	-
Compensi da società controllate e collegate											
Mirco Zucca	Sindaco Effettivo	01.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione del bilancio 2025	29	-	-	-	-	29	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo				230	-	9	5	-	244	-	-
TOTALE COMPENSI				2.964	102	369	32	336	3.803	4.884	-

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €/000	Compensi per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
Consiglio di Amministrazione											
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	1.545	-	1.000	-	186	2.731	4.316	-
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	28.04.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	162	-	50	6	130	348	202	-
Angelo Busani	Consigliere Indipendente	01.01.2023 – 28.04.2023	Approvazione del bilancio 2022	15	6	-	-	-	21	-	-
Marcello Margotto	Consigliere Indipendente	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	45	10	-	-	-	55	-	-
Antonia Di Bella	Consigliere Indipendente	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	45	8	-	-	-	53	-	-
Federica Menichetti	Consigliere Indipendente	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	45	28	-	-	-	73	-	-
Stefania Petruccioli	Consigliere Indipendente	01.01.2023 – 28.04.2023	Approvazione del bilancio 2022	15	-	-	-	-	15	-	-
Paola Annunziata Tagliavini	Consigliere Indipendente	01.01.2023 – 28.04.2023	Approvazione del bilancio 2022	15	8	-	-	-	23	-	-
Nicolò Dubini	Consigliere Indipendente	28.04.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	30	8	-	-	-	38	-	-
Rita Rolli	Consigliere Indipendente	28.04.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	30	8	-	-	-	38	-	-
Anna Chiara Svelto	Consigliere Indipendente	28.04.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	30	8	-	-	-	38	-	-
Roberta Pierantoni	Consigliere Indipendente	28.04.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	30	-	-	-	-	30	-	-
Collegio Sindacale											
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	45	-	-	-	-	45	-	-
Roberta De Simone	Sindaco Effettivo	01.01.2023 – 28.04.2023	Approvazione del bilancio 2023	10	-	-	-	-	10	-	-
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01.01.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	30	-	-	-	-	30	-	-
Mirco Zucca	Sindaco Effettivo	28.04.2023 – 31.12.2023	Approvazione del bilancio 2025	20	-	-	-	-	20	-	-
Totale				2.172	94	1.050	6	316	3.638	4.518	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo				N.a.	N.a.	N.a.	N.a.	N.a.	N.a.	N.a.	N.a.
TOTALE COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO				2.172	94	1.050	6	316	3.638	4.518	-
Compensi da società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE COMPENSI				2.172	94	1.050	6	316	3.638	4.518	-

Tabella (3B) - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	1	2			3			4
Nome e cognome	Carica	Piano di Incentivazione	Bonus anno di riferimento			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo	Non più erogabile	Ancora erogabile/ erogato	Ancora differito	
Compensi nella società che redige il bilancio									
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	Piano MBO	1.000 (Erogabile)	-	2025	-	300 (Erogato)	-	-
		Bonus una tantum	200 (Erogato)	-	2025	-	-	-	-
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	Piano MBO	60 (Erogabile)	-	2025	-	18 (Erogato)	-	-
		Bonus una tantum	35 (Erogato)	-	2025	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano MBO	180 (Erogabile)	-	2025	-	42 (Erogato)	-	-
		Bonus una tantum	97 (Erogato)	-	2025	-	-	-	-
Compensi da società controllate e collegate									
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO riconosciuto in qualità di Dirigenti del Gruppo Interpump	30 (Erogabile)	-	2024	-	9 (Erogato)	-	-
Totale			369	-		-	1.050	-	

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

A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nome e cognome	Carica	Piano di Incentivazione	Opzioni detenute a inizio dell'esercizio di riferimento			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio di riferimento						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio di riferimento					
			N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni			
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	Piano 2022-2024	1.620.000	38,649	01.07.2025 – 31.12.2028												567.000
		Piano 205-2027	1.140.000	30,439	01.07.2028 – 31.12.2031												-
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	Piano 2022-2024	60.000	38,649	01.07.2025 – 31.12.2028							60.000	38,6496	46,32			23.250
		Piano 205-2027	160.000	30,439	01.07.2028 – 31.12.2031												-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano 2019-2021	5.000	27,9868	01.07.2022 – 31.12.2025							5.000	27,9868	39,18			-
		Piano 2022-2024	80.000	38,649	01.07.2025 – 31.12.2028												31.000
		Piano 205-2027	230.000	30,439	01.07.2028 – 31.12.2031												-
Compensi da società controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fulvio Montipò	Presidente Esecutivo	Interpump Group S.p.A.	1.555.233	-	-	1.555.233
Fabio Marasi	Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	-	60.000	58.393	1.607
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Interpump Group S.p.A.	1.032	5.100	5.000	1.132

interpumpgroup.it



**INTERPUMP
GROUP**