



POLITICA DI REMUNERAZIONE INTERPUMP GROUP S.P.A.

19 marzo 2013

INDICE

SEZIONE I	2
Premessa.....	2
1. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	3
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	3
1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del comitato per la remunerazione	3
1.3 Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	5
2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	5
3. Componenti della remunerazione.....	6
3.1 Componente fissa	6
3.2 Componente variabile di breve periodo - <i>Management by objectives</i>	6
3.3 Incentivi a lungo termine.....	7
3.4 Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	9
3.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	9
4. La remunerazione degli amministratori	10
4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.....	10
4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	10
5. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	10
SEZIONE II	12
1. Prima Parte.....	12
1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione	12
1.2 Coerenza dei compensi corrisposti con la Politica di Remunerazione.....	15
1.3 Piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	15
1.4 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	15
2. Seconda Parte	16

SEZIONE I

PREMESSA

In conformità a quanto previsto dall'art 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), la presente relazione (la “**Politica di Remunerazione**”) fornisce agli azionisti di Interpump Group S.p.A. (“**Interpump**” o la “**Società**”) e al mercato una dettagliata informativa sia sulla politica per la remunerazione ed incentivazione degli amministratori e dei 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 - adottata per l’esercizio 2013, sia sui compensi corrisposti a tali soggetti ed ai sindaci effettivi nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.

A tale riguardo, si precisa che il consiglio di amministrazione identifica quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche esclusivamente i consiglieri esecutivi. Per l’esercizio 2012 tali figure hanno coinciso con (i) il Presidente, ing. Giovanni Cavallini, che tuttavia nel mese di novembre 2012 ha concordato con la Società la cessazione del proprio rapporto di collaborazione con il gruppo a decorrere dal 30 aprile 2013 (cfr. comunicato stampa del 7 novembre 2012 a disposizione sul sito <http://www.interpumpgroup.it/cs-2012>); (ii) il Vice Presidente e Amministratore Delegato dott. Fulvio Montipò e (iii) l’Amministratore Delegato Paolo Marinsek. Il consiglio di amministrazione, infatti, non ha ritenuto opportuno identificare altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche in quanto, data la particolare struttura del gruppo, non esistono figure dirigenziali con responsabilità di gruppo, bensì figure con responsabilità limitate ad una singola azienda o a una funzione del gruppo stesso.

La Politica di Remunerazione è predisposta in conformità alle raccomandazioni dell’Articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), come modificato in data 5 dicembre 2011, al quale la Società aderisce, nonché ai fini dell’Articolo 3.2 lettera (b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata da Interpump in data 10 novembre 2010 (la “**Procedura**”).

La presente Politica di Remunerazione, approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione in data 12 marzo 2013, potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

1. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

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

La Politica di Remunerazione è: (i) approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione; e (ii) presentata all’assemblea in occasione dell’approvazione del bilancio e, ove richiesto ai sensi dell’Articolo 123-ter, del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, sottoposta al voto consultivo dei soci.

Il consiglio di amministrazione è competente, oltre che per l’approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all’assemblea, anche per:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall’assemblea, ai sensi dell’art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto l’assemblea;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell’art. 2389, co. 3, cod. civ., previa proposta del comitato per la remunerazione;
- (iii) l’esame dei piani di incentivazione da sottoporre all’approvazione assembleare;
- (iv) la costituzione, al proprio interno, del comitato per la remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Il collegio sindacale, nell’esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’Articolo 2389, comma 3, cod. civ., verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione.

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

1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del comitato per la remunerazione

Il comitato per la remunerazione - istituito all’interno del consiglio di amministrazione - è investito delle seguenti funzioni:

- (a) formulare al consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione dell’amministratore delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche, monitorando l’applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;

- (b) valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dal Presidente, formulando al consiglio raccomandazioni generali in materia;
- (c) esaminare e formulare, su raccomandazione del Presidente, proposte al consiglio di amministrazione per l'approvazione degli incentivi su base annuale e a lungo termine destinati agli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (d) formulare raccomandazioni generali al consiglio di amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri amministratori;
- (e) formulare raccomandazioni al consiglio di amministrazione in relazione: (a) all'utilizzo dei piani di incentivazione basati su azioni della Società e ai piani di incentivo annuale; e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottponendo in particolare proposte al consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;
- (f) vigilare sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i piani di incentivazione basati su azioni della Società di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di selezione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;
- (g) monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione destinati agli amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (h) valutare, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, proponendo al consiglio di amministrazione eventuali modifiche;
- (i) assistere il consiglio di amministrazione nelle particolari materie o questioni di cui sia, di volta in volta, investito o delegato dal consiglio stesso.

Il comitato per la remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice di Autodisciplina e della *best practice* seguita dalle società quotate.

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

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui

vengano formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione; unica eccezione sono le proposte relative al compenso degli amministratori privi di deleghe e dei membri dei comitati.

Il comitato per la remunerazione è attualmente composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, nelle persone di Franco Cattaneo, Marco Reboa e Giovanni Tamburi.

1.3 Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

2.1 La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

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

- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione, la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di Interpump. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;
- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari. In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;
- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Interpump riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo, senza con ciò divenire la componente prevalente della remunerazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione

di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;

- **compliance:** la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle prescrizioni del Regolamento di Borsa per il mantenimento della qualifica “STAR”. Inoltre, Interpump e le società del Gruppo si attengono alle norme di legge che disciplinano l’erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano amministratori di enti locali soci, anche in via indiretta, di Interpump e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche include una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e incentivi a lungo termine al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell’interesse di tutti gli azionisti. Soprattutto la componente di incentivi a lungo termine è volta a privilegiare il raggiungimento di obiettivi di ampio periodo nell’ottica di allineare l’interesse dei *manager* a quello dei soci.

3.1 Componente fissa

- 3.1.1 Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) alle responsabilità.
- 3.1.2 La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare l’amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

3.2 Componente variabile di breve periodo - *Management by objectives*

- 3.2.1 Una parte della remunerazione variabile è correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale sia i risultati della Società e del Gruppo. La componente variabile della remunerazione non è mai superiore al 75% della remunerazione fissa.
- 3.2.2 La Società, in particolare, adotta un sistema di retribuzione variabile, c.d. *Management by Objectives* (MBO), volto a incentivare - attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile - il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte degli amministratori. Il piano di MBO, adottato annualmente dal consiglio di amministrazione sentito il parere del comitato per la remunerazione, prevede obiettivi specifici per ciascun destinatario (o categorie di destinatari), individuati con l’ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della società e della funzione risorse umane, impiegando specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l’andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del piano ovvero indicatori economici (quali ad esempio, attualmente,

l'EBITDA, la posizione finanziaria netta e il capitale circolante/vendite), consolidati o relativi a tali linee di *business*. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti tengono conto dell'esigenza di garantire: (i) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; (ii) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo; (iii) un'adeguata progressione nel tempo degli obiettivi di *performance*, avuto riguardo anche alla sostenibilità della remunerazione.

- 3.2.3 Il piano di MBO prevede dei limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che gli stessi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal comitato per la remunerazione (attualmente pari al 75% della remunerazione fissa) e prevede la facoltà di stabilire meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus*, facoltà di cui il consiglio di amministrazione allo stato non ha deciso di avvalersi.

3.3 Incentivi a lungo termine

- 3.3.1 La componente variabile della remunerazione è altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.
- 3.3.2 Con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, l'assemblea di Interpump del 21 aprile 2010 ha approvato, ai sensi dell'Articolo 114 del D. Lgs. n. 58 del 1998, un piano di incentivazione basato sull'assegnazione di un massimo di n. 3.000.000 opzioni, denominato "Piano di Incentivazione Interpump 2010/2012", esercitabili nel periodo compreso tra il 30 giugno 2013 ed il 31 dicembre 2016, riservato ad amministratori, dipendenti e collaboratori della Società, e del gruppo, con ruoli o funzioni rilevanti, ciascuna delle quali attribuisce il diritto ad acquistare o sottoscrivere una azione Interpump ad Euro 3.75. Sono condizioni per l'esercizio:
- (i) il perdurare, per gli amministratori, della carica di amministratore, per i dipendenti del rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di pensionamento, e per i collaboratori del rapporto di collaborazione autonoma;
 - (ii) il raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal consiglio di amministrazione e rappresentati, quanto al 70% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, dal conseguimento di specifici risultati in termini di stato patrimoniale e di conto economico consolidato e, quanto al rimanente 30%, dall'incremento di valore conseguito dagli azionisti di Interpump (*total return*) nel relativo periodo di riferimento.

Le assegnazioni di questo piano sono concluse.

Nel corso del 2012, in base all'accordo di cessazione del rapporto con l'Ing. Cavallini sottoscritto in data 7 novembre 2012, si è derogato alla condizione illustrata al precedente punto (i) nell'ambito del quadro complessivo dell'accordo.

Il "Piano di Incentivazione Interpump 2010/2012" è descritto nel documento ex art. 114-

bis D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 pubblicato sul sito internet della società all'indirizzo [www.interpumpgroup.it/governance/politica di remunerazione](http://www.interpumpgroup.it/governance/politica-di-remunerazione).

- 3.3.3 Il consiglio di amministrazione, in data odierna, vista la quasi integrale assegnazione delle opzioni di cui al “Piano di Incentivazione Interpump 2010/2012”, ha deliberato di sottoporre all’approvazione dell’assemblea degli azionisti - la cui convocazione è prevista per il 30 aprile 2013 - l’adozione di un piano di incentivazione a favore di dipendenti, amministratori e/o collaboratori, individuati - a insindacabile e discrezionale giudizio del consiglio di amministrazione - tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, la Società e/o le società del Gruppo basato sull’assegnazione di massime [2.000.000] opzioni ciascuna delle quali attributiva del diritto per i beneficiari - al raggiungimento di determinati obiettivi individuati dal consiglio di amministrazione - di, a scelta della Società, (i) acquistare n. 1 (una) azione ordinaria Interpump (“**Azione**”) propria (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistate); ovvero (ii) sottoscrivere n. 1 (una) Azione di nuova emissione ad un prezzo di esercizio pari ad Euro 6,00 per opzione.

L’esercizio delle opzioni sarà subordinato a:

(A)(i) per gli amministratori, al perdurare della carica di amministratore, (ii) per i dipendenti, al mantenimento del rapporto di lavoro, e (iii) per i collaboratori, al perdurare del rapporto di collaborazione autonoma. Nei casi di: (a) pensionamento o licenziamento senza giusta causa del dipendente, (b) revoca o mancato rinnovo senza giusta causa dell’amministratore, (c) perdita della condizione di controllata dalla Società da parte della società di nomina dell’amministratore / beneficiario o datrice di lavoro del dipendente / beneficiario, le opzioni già maturate ma non ancora esercitate potranno essere esercitate dai beneficiari nel rispetto di obblighi, modalità e termini che saranno stabiliti dal regolamento del Piano. Al contrario, le opzioni che - alla data in cui si verifica l’evento di cui alle precedenti lettere (a), (b) o (c) - non siano ancora maturate, verranno definitivamente meno e non potranno più essere esercitate.

(B) al raggiungimento di obiettivi di *performance* da stabilirsi a cura del consiglio di amministrazione, previo parere non vincolante del comitato per la remunerazione, per ciascuno dei singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015), nel rispetto dei seguenti parametri:

- (i) per il 70% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi dovranno essere costituiti dal conseguimento di determinati risultati, in termini di stato patrimoniale e di conto economico, raggiunti a livello consolidato dal Gruppo in ciascun esercizio di riferimento; e
- (ii) per il 30% delle opzioni offerte a ciascun beneficiario, gli obiettivi dovranno essere costituiti dall’incremento di valore conseguito dagli azionisti di Interpump (*Total Return*) nel relativo periodo di riferimento.

- 3.3.4 In aggiunta a quanto descritto al punto 3.3.3 sono in essere altri piani di *stock option* indicati nella Tabella (IV) e descritti nei documenti informativi redatti ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/1999 disponibili presso la sede sociale della Società e sul sito internet all’indirizzo [www.interpumpgroup.it/governance/politica di remunerazione](http://www.interpumpgroup.it/governance/politica-di-remunerazione).

- 3.3.5 Il consiglio di amministrazione si riserva infine di proporre, sentito il parere del comitato per la remunerazione, ulteriori piani di incentivazione che potranno essere basati su:

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

Beneficiari di tali piani potranno essere dipendenti o amministratori di Interpump e delle società del Gruppo, purché coinvolti nella gestione di Interpump o del Gruppo. Quanto ai piani *option grant* e *phantom stock*, l'esercizio delle opzioni assegnate (ovvero il pagamento dei relativi differenziali) sarà condizionato al decorso di un *vesting period* medio adeguato (e comunque non inferiore a tre anni), che tenga conto, ad esempio, degli obiettivi del singolo piano e della durata del mandato degli amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* predefiniti in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società.

L'assegnazione dei diritti di opzione, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, sarà correlata a: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

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

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

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

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

- 3.5.1 La Società può pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica. L'ammontare di tali trattamenti non può superare il limite massimo di tre volte il valore componente fissa della retribuzione annuale lorda.
- 3.5.2 In particolare, il diritto a beneficiare di tali trattamenti sarà riconosciuto nelle seguenti ipotesi:
 - (i) diminuzione e/o limitazione delle aree di responsabilità e/o deleghe;

(ii) diminuzione di qualifica.

4. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

- 4.1.1 La remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione.
- 4.1.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si dovrà costituire di:
(i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, componenti variabili di cui ai precedenti Paragrafi 3.2 e 3.3.
- 4.1.3 Il valore complessivo dei piani di incentivazione a lungo termine destinati agli amministratori cui sono delegate specifiche funzioni non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa; il relativo limite massimo sarà determinato annualmente dal consiglio di amministrazione della Società, sentito il comitato per la remunerazione.

4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

- 4.2.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dal consiglio di amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea *ex art. 2389, co. 1, cod. civ.*, su proposta del comitato per la remunerazione, prevedendo un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare della partecipazione ad uno o più comitati.
- 4.2.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi non può essere legata ai risultati economici di Interpump. In particolare, tali amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

5. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

- 5.1.1 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si dovrà comporre di tutti gli elementi sopra indicati, in particolare di: (i) una remunerazione fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve periodo, attraverso la partecipazione al piano di MBO adottato dalla Società; e (iii) una componente variabile di lungo periodo, attraverso partecipazione ai piani di incentivazione a lungo termine approvati da Interpump.
- 5.1.2 La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente ed in ogni caso il suo valore non potrà mai essere superiore al 75% della remunerazione fissa.
- 5.1.3 Il consiglio di amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione, può altresì attribuire a singoli amministratori *bonus* discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti per un valore massimo pari a tre volte la componente fissa della

remunerazione annuale lorda.

SEZIONE II

1. PRIMA PARTE

1.1 Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

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

“Compensi per la partecipazione a comitati”: si intendono i compensi spettanti agli amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti dal consiglio.

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

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

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

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

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

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

“Stock Option”: si intendono (i) le opzioni detenute all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio; (ii) le opzioni assegnate nel

corso dell'anno; (iii) le opzioni esercitate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio; (iv) le opzioni scadute nell'anno; (v) le opzioni detenute alla fine dell'anno.

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

* * *

Nel caso di specie, relativamente all'anno 2012, il trattamento economico degli amministratori investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

A. Presidente – Giovanni Cavallini

- (i) Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti al Presidente comprendono:
- Interpump riconosce circa 1.015 migliaia di Euro di cui 45 migliaia di Euro a titolo di emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea e 970 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, cod. civ.;
 - altre società controllate riconoscono circa 85 migliaia di Euro che comprendono retribuzioni fisse da lavoro dipendente (79 migliaia di Euro) ed emolumenti per la carica di amministratore (6 migliaia di Euro).
- (ii) Componente variabile della remunerazione di breve periodo: si tratta di compensi *non equity* nella forma di MBO. Interpump riconosce un premio massimo al raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi di 400 migliaia di Euro.
- (iii) Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – Al Presidente risultano assegnate al 31 dicembre 2012:
- n. 1.000.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2010/2012, tutte maturate al 31 dicembre 2012 in seguito al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
 - n. 510.224 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2006/2009. Per maggiori dettagli, cfr. Tabella IV.

B. Vice Presidente e Amministratore Delegato – Dott. Fulvio Montipò

- (i) Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti al Vice Presidente e Amministratore Delegato comprendono:
- Interpump riconosce circa 1.004 migliaia di Euro di cui 45 migliaia di Euro quali emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea e 959 migliaia

di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, cod. civ.;

- altre società controllate riconoscono circa 346 migliaia di Euro quali emolumenti per la carica di amministratore.

(ii) Componente variabile della remunerazione di breve periodo: si tratta di compensi variabili *non equity* nella forma di MBO. Interpump riconosce un premio massimo al raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi di 400 migliaia di Euro.

(iii) Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – Al Vice Presidente e Amministratore Delegato risultano assegnate al 31 dicembre 2011:

- n. 1.000.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2010/2012, tutte maturate al 31 dicembre 2012 in seguito al raggiungimento degli obiettivi prefissati; ;
- n. 810.224 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2006/2009;
- n. 247.500 nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2002/2005.

Per maggiori dettagli, cfr. Tabella IV

C. Amministratore Delegato – Paolo Marinsek

(i) Componente fissa della remunerazione: i compensi fissi riconosciuti all'Amministratore Delegato comprendono:

- Interpump riconosce circa 600 migliaia di Euro di cui 45 migliaia di Euro a titolo di emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea, 435 migliaia di Euro emolumenti per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, cod. civ. e 120 migliaia di Euro a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza.

(ii) Componente variabile della remunerazione di breve periodo: si tratta di compensi variabili *non equity* nella forma di MBO. Interpump riconosce un premio massimo al raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi di 350 migliaia di Euro.

(iii) Benefici non monetari – I benefici pari a 8 migliaia di euro si riferiscono all'auto aziendale e all'abitazione.

(iv) Componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo: *Stock Option* – All'Amministratore Delegato risultano assegnate al 31 dicembre 2011:

- n. 320.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2010/2012, tutte maturate al 31 dicembre 2012 in seguito al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- n. 367.848 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2006/2009;

- n. 178.000 opzioni nell'ambito del Piano di Incentivazione Interpump 2002/2005.

Per maggiori dettagli, cfr. Tabella IV

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

1.2 Coerenza dei compensi corrisposti con la Politica di Remunerazione

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

1.3 Piani di compensi basati su strumenti finanziari

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

1.4 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Il Presidente Ing. Giovanni Cavallini aveva diritto a un indennizzo *tantum* di Euro 960.000, qualora prima dell'approvazione del bilancio dell'esercizio 2013, ed in assenza di giusta causa, egli fosse stato revocato dalla carica di amministratore, o non fosse stato confermato quale amministratore o Presidente, o gli fossero state revocate le deleghe di potere conferitegli. A seguito dell'accordo sottoscritto in data 7 novembre 2012 tale indennizzo gli è stato riconosciuto.

Non sono previsti trattamenti analoghi a favore di altri amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2. SECONDA PARTE

TABELLA (I): COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Importi espressi in Euro migliaia

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity*	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Giovanni Cavallini	Presidente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2012*	1.015 (a)	-	275	-	-	-	1.290	286	960
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	1.004(b)	-	275	-	-	-	1.279	286	-
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	600 (c)	-	241	-	8	-	849	94	-
Salvatore Bragantini	Consigliere indipendente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	-	45	-	-
Franco Cattaneo	Consigliere indipendente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	30 (d) (e)	-	-	-	-	75	-	-
Sergio Erede	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	72	117	-	-
Giuseppe Ferrero	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	-	45	-	-
Giancarlo Mocchi	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	20 (d)	-	-	-	-	65	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>		Benefici con monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i> *	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Marco Reboa	Consigliere indipendente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	30 (d) (e)	-	-	-	-	75	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	10 (e)	-	-	-	34	89	-	-
COLLEGIO SINDACALE												
Enrico Cervellera	Presidente Collegio Sindacale	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	68	-	-	-	-	-	68	-	-
Achille Delmonte	Sindaco	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	-	45	-	-
Paolo Scarioni	Sindaco	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	114	159	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
Giovanni Cavallini	Presidente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2012	85 (f)	-	-	-	-		85	-	-
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	346 (g)	-	-	-	-	-	346	-	-
Sergio Erede	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	-	-	-	-	-	18	18	-	-
Achille Delmonte	Sindaco	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	24 (h)	-	-	-	-	-	24	-	-
(III) Totale												
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Giovanni Cavallini	Presidente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2012	1.100	-	275	-	-	-	1.375	286	960
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	1.350	-	275	-	-	-	1.625	286	-
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	600	-	241	-	8	-	849	94	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici con monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity*	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(III) Totale												
Salvatore Bragantini	Consigliere indipendente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	-	45	-	-
Franco Cattaneo	Consigliere indipendente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	30 (d) (e)	-	-	-	-	75	-	-
Sergio Erede	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	90	135	-	-
Giuseppe Ferrero	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	-	45	-	-
Giancarlo Mocchi	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	20 (d)	-	-	-	-	65	-	-
Marco Reboa	Consigliere indipendente	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	30 (d) (e)	-	-	-	-	75	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere non esecutivo	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	10 (e)	-	-	-	34	89	-	-
COLLEGIO SINDACALE												
Enrico Cervellera	Presidente Collegio Sindacale	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	68	-	-	-	-	-	68	-	-
Achille Delmonte	Sindaco	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	-	45	-	-
Paolo Scarioni	Sindaco	28/04/2011	Approvazione bilancio 2013	45	-	-	-	-	114	159	-	-
(III) Totale				3.523	90	791	0	8	238	4.650	666	960

NOTA

(1) Compensi fissi

- (a) I compensi fissi del Presidente pari a 1015 migliaia di Euro comprendono: gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro ai quali si aggiungono 970 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389 comma 3.
 - (b) I compensi fissi del Vice Presidente e Amministratore Delegato pari a 1.004 migliaia di Euro comprendono: gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro ai quali si aggiungono 959 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389 comma 3.
 - (c) I compensi dell'Amministratore Delegato pari a 600 migliaia di Euro comprendono gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro ai quali si aggiungono 435 migliaia di Euro per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389 comma 3 e 120 migliaia di Euro a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza.
 - (f) I compensi fissi del Presidente corrisposti da controllate e collegate pari a 85 migliaia di Euro comprendono: retribuzioni fisse da lavoro dipendente pari a 79 migliaia di Euro ai quali si aggiungono emolumenti per la carica di amministratore pari a 6 migliaia di Euro.
 - (g) I compensi fissi del Vice Presidente e Amministratore Delegato da controllate e collegate pari a 346 migliaia di Euro si riferiscono emolumenti per la carica di amministratore.
 - (h) Si tratta dell'emolumento che gli è riconosciuto per la carica di sindaco ricoperta in società controllate.
- I compensi fissi degli amministratori non esecutivi rappresentano gli emolumenti per la carica di amministratore deliberati dall'assemblea pari a 45 migliaia di euro e i compensi fissi dei componenti il collegio sindacale sono quelli definiti dall'assemblea.

(2) Compensi per la partecipazione a Comitati

Si tratta di €/000 20 corrisposti come componente del Comitato per il Controllo Interno (d) e €/000 10 corrisposti come componente del Comitato per la Remunerazione (e);

(3) Compensi variabili non equity

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

(4) Benefici non monetari

Si riferiscono all'auto aziendale e all'abitazione dell'Amministratore Delegato.

(5) Altri Compensi – Sono inclusi in tale voce: compensi fatturati dallo Studio Bonelli Erede e Pappalardo del quale Sergio Erede è socio e dalla società AON Srl di cui è presidente , compensi fatturati dallo Studio Facchini, Rossi e Scarioni del quale Paolo Scarioni è socio e compensi fatturati dalla TIP S.p.A. di cui Giovanni Tamburi è socio.

(7) Fair Value dei compensi equity

Gli importi rappresentano il fair value delle stock options al momento dell'assegnazione per la quota imputata a conto economico nell'esercizio 2012 e di conseguenza non sono stati pagati.

*Come già rilevato in precedenza il Presidente lascerà la carica in data 30 aprile 2013

TABELLA (II): PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Importi espressi in Euro migliaia

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati Ancora	Ancora Differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Giovanni Cavallini	Presidente	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24/04/2012	275 – erogabili						
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24/04/2012	275 – erogabili						
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24/04/2012	241 - erogabili						
Giovanni Cavallini	Presidente	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28/04/2011					352 - erogati		
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28/04/2011					352 - erogati		
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28/04/2011					308 – erogati		
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A								
(III) Totale			791				1.012		

TABELLA (IV): STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Importi espressi in Euro migliaia

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2002/2005 approvato dall'Assemblea del 16/04/2002	247.500	5,6774	1-05-2006 – 31/12/2013											247.500	-
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	Piano 2002/2005 approvato dall'Assemblea del 16/04/2002	178.000	5,6774	1/05/2006- 31/12/2013											178.000	-
Giovanni Cavallini	Presidente	Piano 2006/2009 approvato dall'Assemblea del 20/04/2006	215.033 215.191 80.000 300.000	7,2884 5,4047 3,7524 3,7524	1/05/2010- 31/05/2015 1/05/2011- 31/05/2016 1/05/2012- 31/05/2017							(300.000)	3.7524			215.033 215.191 80.000 -	- - 6 -

					1/05/2010 31/05/2017													
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2006/2009 approvato dall'Assemblea del 20/04/2006	215.033 215.191 80.000 300.000	7,2884 5,4047 3,7524 3,7524	1/05/2010- 31/05/2015 1/05/2011- 31/05/2016 1/05/2012- 31/05/2017 1/05/2010- 31/05/2017										215.033 215.191 80.000 300.000	- - 6 -		
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	Piano 2006/2009 approvato dall'Assemblea del 20/04/2006	148.869 148.979 70.000 100.000	7,2884 5,4047 3,7524 3,7524	1/05/2010- 31/05/2015 1/05/2011- 31/05/2016 1/05/2012- 31/05/2017 1/05/2010- 31/05/2017							(100.000)	3.7524		148.869 148.979 70.000 -	- - 4 -		
Giovanni Cavallini	Presidente	Piano 2010/2012 approvato dall'Assemblea del 21/04/2010	1.000.000	3.75	30/06/2013- 31/12/2016											1.000.000	280	
Fulvio Montipò	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2010/2012 approvato dall'Assemblea del 21/04/2010	1.000.000	3.75	30/06/2013- 31/12/2016											1.000.000	280	
Paolo Marinsek	Amministratore Delegato	Piano 2010/2012 approvato dall'Assemblea del 21/04/2010	320.000	3.75	30/06/2013- 31/12/2016											320.000	90	
(II) Compensi da controllat e e collegate	N/A																	
(III) Totale			4.833.796			-			-			(400.000)				-	4.433.796	666

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Giovanni Cavallini (possedute direttamente)	Presidente	Interpump Group S.p.A.	788.800	344.781	(300.000)	833.581
Fulvio Montipò (possedute direttamente)	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	152.640	20.060	-	172.700
Paolo Marinsek (possedute direttamente)	Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	-	100.000	(100.000)	-
Salvatore Bragantini (possedute direttamente)	Consigliere indipendente	Interpump Group S.p.A.	18.500	-	-	18.500
Franco Cattaneo (possedute direttamente)	Consigliere indipendente	Interpump Group S.p.A.	53.175	30.000	-	83.175

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO DI WARRANT POSSEDUTI ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO WARRANT ESERCITATI	NUMERO WARRANT VENDUTI	NUMERO WARRANT POSSEDUTI ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Giovanni Cavallini (possedute direttamente)	Presidente	Interpump Group S.p.A.	232.880	(72.864)	(160.016)	-
Fulvio Montipò (possedute direttamente)	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Interpump Group S.p.A.	32.640	(32.640)	-	-

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
N/A					

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE *STOCK OPTION*, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e Tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data Relativa delibera)	N/A											
	Piano B (data Relativa delibera)												
	Piano C (data relativa delibera)												
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relative delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
(III) Totale													