



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF

Redatta in conformità dell'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del
Regolamento Consob 14 maggio 1999, n. 11971

Emittente
Carraro SpA

La Relazione si riferisce all'esercizio 2020 (quanto alla Sezione I) e all'esercizio 2019 (quanto alla Sezione II, di rendicontazione dell'esercizio precedente).

Sito Web
[www.carraro.com/investor relations/assemblea degli azionisti](http://www.carraro.com/investor-relations/assemblea-degli-azionisti)

Data di approvazione della Relazione
17 marzo 2020

INDICE

Pag.

Sezione 1

Politica in materia di remunerazione a) dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e b) dei componenti degli organi di controllo 3

Sezione 2

Compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche 12

Sezione 1

Politica in materia di remunerazione (a) dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e (b) dei componenti degli organi di controllo

1 Finalità perseguite, principi base e cambiamenti significativi rispetto all'esercizio finanziario precedente.

1.1 Finalità perseguite dalla Politica di remunerazione

La presente politica di remunerazione (la "**Politica**") è stata predisposta ai sensi (i) dell'articolo 6 del vigente codice di autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice**"), (ii) dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") come da ultimo modificato dall'art 3 del Dlgs 49 del 10 maggio 2019 (iii) delle relative disposizioni attuative emanate da Consob con delibera n. 18049 in data 23 dicembre 2011 e (iv) della Procedura Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione di Carraro S.p.A. (la "**Società**") in data 28 gennaio 2019.

Nella presente Politica sono definiti i criteri e le linee guida per la remunerazione (i) dei membri del Consiglio di Amministrazione ("**Amministratori**"), con speciale enfasi sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ("**Amministratori Investiti di Particolari Cariche**") e degli Amministratori esecutivi ("**Amministratori Esecutivi**"), in particolare, dell'Amministratore delegato ("**Amministratore Delegato**"), (ii) del Direttore Generale nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2019 e (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche ("**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**") della Società. .

Nella presente Politica sono, inoltre, illustrate gli elementi cui, nelle circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter, comma 3bis del TUF, la Società può derogare temporaneamente, oltre che le condizioni procedurali in base alle quali è possibile applicare la deroga temporanea.

I principali obiettivi perseguiti dalla presente Politica in linea con la strategia aziendale sono i seguenti:

- attrarre, remunerare e trattenere il Management in modo complessivamente proporzionato a:
 - ruolo e responsabilità ricoperte da ciascuno;
 - competenze portate, esperienza maturata e condivisione dei valori aziendali;
 - qualità ed entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi di business e creazione di valore, sostenibile e in un orizzonte di medio-lungo termine, per gli azionisti,in modo tale da creare meccanismi di incentivazione che riflettano correttamente il valore professionale di ciascuno, promuovano e premino le prestazioni, nonché assicurino la "*retention*" dei componenti di maggior valore del Management;
- assicurare criteri di equità, correttezza, trasparenza,, sobrietà ed eticità nei rapporti tra il Management e la Società, nonché tra componenti diversi del Management, in modo tale da incentivare lo sviluppo di una cultura del merito e dell'orientamento ai risultati, ma anche dello sviluppo individuale e della collaborazione, sia all'interno, che nei rapporti tra i vari ruoli e tra le varie funzioni che compongono la Società ed il Gruppo da essa controllato, che nei rapporti all'esterno (con la clientela e tutti gli *stakeholders* della Società e del Gruppo);
- corrispondere una remunerazione fissa che, correlata opportunamente anche ai livelli espressi dal mercato, equamente riconosca il ruolo, l'esperienza e le responsabilità ricoperte, nonché il grado di copertura dei ruoli medesimi;

- remunerare i migliori livelli di performance del Gruppo, della Società, delle singole *business unit* e individuali, utilizzando un sistema di remunerazione variabile, che tenga conto dei rischi dei risultati, che allinei gli interessi del Management con quelli degli azionisti e che garantisca un bilanciamento tra le varie componenti della retribuzione complessiva, sulla base delle logiche espresse dal mercato e dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi.

1.2 Principi base della Politica di remunerazione

I principi base cui si ispira la presente Politica sono:

- supportare la creazione di valore sostenibile per gli azionisti in funzione della strategia di business definita dal Gruppo;
- premiare il valore espresso dal Management, sia in relazione ai singoli individui, sia al complesso della squadra nel suo insieme;
- incentivare comportamenti coerenti con i valori aziendali.

1.3 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La presente Politica è sostanzialmente in linea con la politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, ferme restando alcune variazioni effettuate in considerazione delle modifiche apportate al TUF dal D. Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 di attuazione della direttiva (UE) 2017/828, per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti. Per maggiori dettagli in merito ai cambiamenti della politica, si vedano i punti 2 e 3 che seguono.

Si evidenzia inoltre che, nell'ambito del sistema di incentivazione "Annual MBO Plan" verranno inseriti, a partire dal corrente esercizio 2020, anche obiettivi di sostenibilità (v. *infra* par. 3.3)

2. Politiche e componenti del sistema di remunerazione

2.1 Politica di remunerazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed, in particolare, degli Amministratori non esecutivi

Come previsto dallo Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti può determinare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti i membri del Consiglio, comprensivo di un ammontare in misura fissa previsto per la carica di Amministratore, di ulteriori compensi fissi per gli Amministratori Investiti di Particolari Cariche e dei compensi fissi e variabili previsti per gli Amministratori Esecutivi.

In coerenza con quanto suggerito dal Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è stabilita in un importo fisso e non è dunque collegata, in alcuna misura, ad obiettivi aziendali ed ai risultati economici conseguiti dalla Società, al fine di meglio garantirne equilibrio ed imparzialità.

Quanto in particolare agli Amministratori non esecutivi Investiti di Particolari Cariche (ove presenti), gli stessi sono remunerati con un compenso fisso, ulteriore rispetto al compenso previsto per la carica di Amministratore, la cui determinazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Per gli Amministratori nominati membri dei vari comitati consiliari previsti dal sistema di *governance* della Società è previsto un compenso fisso aggiuntivo rispetto all'emolumento di base, di diverso ammontare per il ruolo di presidente ovvero di semplice membro di ciascun comitato.

2.2 Politica di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi

I compensi degli Amministratori Esecutivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'importo complessivo eventualmente deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli Amministratori Esecutivi sono remunerati con un compenso fisso ed un compenso variabile, ulteriori rispetto al compenso previsto per la carica di Amministratore, oltre a beneficiare anche dei "*fringe benefits*" previsti dalla Politica.

Tenuto conto della diversità di ruoli ed attribuzioni che vengono esercitate presso la Società, rispettivamente, da Presidente e Vice Presidente, da una parte, ed Amministratore Delegato, dall'altra, la articolazione dei rispettivi compensi tra componente fissa e variabile presenta analoga e coerente diversità.

All'Amministratore Delegato è demandata la gestione esecutiva ordinaria della Società e del Gruppo, mentre Presidente e Vice-Presidente esercitano fondamentalmente - accanto a talune funzioni operative di fatto marginali - quella di garanti del buon funzionamento dell'organo consiliare e, più in generale, della qualità, continuità e stabilità della gestione, oltre che di coordinamento ed indirizzo strategico della Società e del Gruppo.

In coerenza con tale impostazione di fondo, mentre per l'Amministratore Delegato sono previste significative forme di incentivazione variabile, legate al raggiungimento di specifici obiettivi di creazione di valore sostenibile, volte ad allinearne l'operato con gli interessi di azionisti e *stakeholder*, per il Presidente ed il Vice Presidente, la componente variabile della remunerazione presenta una minore incidenza, funzionale a meglio preservarne imparzialità ed equilibrio richiesti dal ruolo di garanzia e controllo attribuito loro.

Gli Amministratori Esecutivi non sono tenuti a riversare alla Società i compensi percepiti per le cariche ricoperte nelle società controllate o collegate.

2.3 Politica di remunerazione per il Direttore Generale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Coerentemente con la definizione adottata ai sensi della Procedura Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 gennaio 2019 e con il principio contabile IAS 24, sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i dirigenti a diretto riporto dell'Amministratore Delegato che, nella Società o in società da essa direttamente o indirettamente controllate (collettivamente il "**Gruppo**"), ricoprono posizioni di rilevante importanza strategica ed operativa ovvero di funzioni centrali di staff.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono remunerati con una componente fissa, una componente variabile e con "*fringe benefits*". I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono determinati dall'Amministratore Delegato sulla base della presente Politica.

Il Direttore Generale percepisce in aggiunta una indennità di carica adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno richiesto per l'esercizio delle relative funzioni.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Direttore Generale non sono tenuti a riversare alla Società i compensi percepiti per le cariche ricoperte nelle società controllate o collegate.

2.4 Politica di remunerazione per i componenti degli organi di controllo

La politica per i componenti degli organi di controllo prevede la corresponsione di un compenso annuo lordo fisso per tutta la durata del mandato, determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina tenendo in considerazione, tra l'altro, l'impegno richiesto (anche alla luce delle dimensioni e della complessità della Società) e il *benchmark* di riferimento.

Non sono previste componenti variabili della remunerazione.

3 Descrizione delle voci che compongono la retribuzione, il loro funzionamento e dinamiche di ciascuna voce che compone la remunerazione

Il sistema di remunerazione può essere composto da: (i) una componente fissa della retribuzione (RAL o Base Salary); (ii) Fringe Benefit; (iii) una componente variabile annuale (Annual MBO Plan) e pluriennale (Long Term Incentive Plan o LTI); e da (iv) altre componenti (illustrate nel par. 3.5), strutturate in modo da assicurare un corretto bilanciamento tra le diverse componenti.

Il pay-mix del pacchetto retributivo (in termini di retribuzione complessiva target, e dunque in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target) è determinato in coerenza con la posizione manageriale esercitata e con le responsabilità ivi connesse, come di seguito illustrato:

PAY-MIX TARGET

	Amministratore Delegato	Direttore Generale	Dirigenti con Responsabilità Strategica
Componente fissa	34,7%	77%	71,5%
Componente variabile	65,3% ¹	23%	28,5%

3.1 Componente fissa della retribuzione (RAL o Base Salary)

Remunera i Manager in misura fissa su base annua per le funzioni svolte nell'ambito del ruolo organizzativo ricoperto e in relazione alla misura in cui il ruolo medesimo è ricoperto. La modalità di quantificazione della RAL si basa sul posizionamento competitivo perseguito dalla Società rispetto al mercato per le retribuzioni fisse dei Manager, in relazione a livelli paragonabili di responsabilità e complessità gestite dai medesimi.

Obiettivo del Gruppo Carraro è di stabilire le retribuzioni fisse di ciascun Manager in corrispondenza della 'mediana' (+/- 25%) del mercato assunto come riferimento al momento dell'assunzione (ovvero di incarico), o, in caso di cambiamento per chi è già in forza, al momento della nomina nella posizione. La quantificazione della RAL avviene, innanzi tutto, mediante la "pesatura" della posizione in questione, misurata sulla base di metodologie consolidate per questo tipo di valutazioni ed in secondo luogo, mediante il confronto con il mercato, ovvero con la mediana della RAL riconosciuta, per posizioni equivalenti in termini di 'peso' e/o

¹ Di cui 48,3% legato al sistema di breve periodo ("Annual MBO Plan") e 17% legato al sistema di lungo periodo ("LTI").

‘classe di appartenenza’, nell’ambito del ‘peer group’ adottato come *benchmark* e composto prevalentemente da aziende operanti nel medesimo settore o in settori contigui, di dimensioni/complessità/articolazione equivalente, afferenti la medesima area geografica.

La RAL effettivamente riconosciuta al singolo Manager, per una posizione valutata secondo la metodologia che precede, può discostarsi dalla mediana di mercato nella misura – già indicata – pari a +/-25%; tale scostamento può essere motivato dal diverso grado di copertura del ruolo da parte del singolo Manager, in funzione delle competenze portate a raffronto dei requisiti richiesti dalla funzione, dalla professionalità misurata qualitativamente e dall’esperienza maturata.

La RAL, a fronte di andamenti economici aziendali e prestazioni individuali almeno in linea con le attese, viene adeguata nel tempo, conformemente all’evoluzione del mercato, considerando il progredire del grado di copertura del ruolo, tale grado misurato mediante i processi di ‘Performance Management’ e ‘Management Review’ normalmente adottati dal Gruppo.

Presupposto alla realizzazione di tale Politica è l’utilizzo di ‘compensation consultants’ per l’applicazione delle metodologie di pesatura dei ruoli e la partecipazione a ‘Market Salary Survey’.

3.2 Fringe Benefit

Integrano il pacchetto retributivo in coerenza con le prassi aziendali ed alla luce dei trend di mercato.

Il loro obiettivo è quello di integrare il pacchetto retributivo, in linea con le comuni prassi di mercato, e contribuiscono a garantire ‘competitività’ ed ‘apprezzamento’ del pacchetto stesso.

Si sostanziano in:

- ‘Perquisite’: aventi lo scopo di aumentare la tutela, in senso lato, del personale interessato e consistono in: integrazione assicurazione vita, integrazione assicurazione infortuni, integrazione assicurazione sanitaria.
- ‘Benefit di Status’: aventi l’obiettivo di evidenziare lo status della persona e che per il Gruppo consistono unicamente nel riconoscimento di una autovettura aziendale di fascia distinta rispetto al parco generale, per la quale, peraltro, l’interessato contribuisce con una quota così come previsto dalla legge e dalla prassi aziendale.

3.3 Annual MBO Plan

Il Gruppo attribuisce un valore rilevante all’equo bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile, al fine di motivare adeguatamente il Management rispetto agli obiettivi prestazionali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione annuale del budget, in coerenza con gli obiettivi di medio-lungo termine di cui al piano industriale della Società e del Gruppo.

A tal fine, l’Annual MBO è la componente variabile della retribuzione complessiva finalizzata a incentivare il conseguimento dei risultati aziendali, anno per anno, ma in linea con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo. L’Annual MBO, premia, in particolare, il raggiungimento/superamento di obiettivi, sfidanti e trasversali all’intera organizzazione (come di seguito indicato):

- in parte di tipo economico-finanziario (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fatturato, EBIT, EBITDA, capitale circolante netto, posizione finanziaria netta); e
- in parte di tipo operativo (purché questi ultimi siano strettamente connessi alla creazione di valore economico misurabile) ovvero qualitativo (purché parimenti misurabili e legati a criteri e parametri fissati ex ante);

in parte legati a parametri di natura ESG (Environment, Social, Governance), allo sviluppo della consapevolezza degli obiettivi e delle attività connesse alla Corporate Social Responsibility ed allo sviluppo della conoscenza del marchio Carraro CSR presso tutti gli stakeholder.

Ai vari componenti del Management viene attribuito un mix equilibrato di obiettivi che riflettano le varie dimensioni organizzative, ovvero il livello di Gruppo consolidato, di singola Business Unit, di una specifica funzione o team ed anche a livello individuale. In ogni caso, tali obiettivi vengono definiti in modo coerente con gli obiettivi del piano strategico triennale del Gruppo, dimodoché il raggiungimento, anno per anno, degli obiettivi assegnati nell'ambito dell'Annual MBO è orientato e contribuisce, in linea di continuità, alla creazione di valore nel medio-lungo termine.

È previsto che Manager che ricoprono posizioni contigue, o le cui funzioni implicino un elevato tasso di reciproca collaborazione, possano condividere uno o più obiettivi comuni, in una misura crescente in funzione del tasso di mutua interdipendenza, anche fino a prevedere piani di incentivazione a breve termine completamente allineati.

È politica del Gruppo definire l'entità dell'Annual MBO in una misura percentuale della RAL. Tale percentuale, a sua volta, è fissata, nell'ambito di un "range" di possibili valori definiti per ciascun ruolo in funzione del peso organizzativo determinato secondo le medesime modalità di pesatura già illustrate ai fini della definizione della RAL. Il valore dell'Annual MBO può variare entro l'ambito di tale "range" percentuale per consentire un certo margine di flessibilità e gestione nel tempo, anche al fine di differenziare la retribuzione variabile in funzione della qualità dei contributi dei singoli, analogamente a quanto previsto per la modalità di fissazione della RAL intorno ad un valore mediano.

Tali "range" di valori percentuali previsti per ciascun ruolo possono, a loro volta, collocarsi, a livello *target*, tra un minimo del 10% ed un massimo del 100% del corrispondente compenso fisso. Le percentuali, minima e massima, riflettono i valori estremi che l'Annual MBO può assumere in funzione del grado in cui ogni singolo Manager può, in funzione del peso del ruolo, influire sulla determinazione dei risultati economici del Gruppo.

Il sistema adottato dal Gruppo, prevede, a fronte di risultati superiori ai dati di target, l'ottenimento di una remunerazione incrementale rispetto al valore base di riferimento dell'Annual MBO, pur con un **'cap' predefinito complessivo pari al 150% del valore base di riferimento.**

Nell'ottica di salvaguardia della sostenibilità del sistema di incentivazione sono previsti, inoltre, uno o più 'cancelli' di entrata, ovvero condizioni di accesso alla retribuzione variabile di breve periodo, correlate al raggiungimento di un valore minimo di uno o più dei principali indicatori economici del Gruppo:

- EBITDA consolidato \geq 80% del valore di EBITDA previsto a budget; l'80% rappresenta il valore cancello: in presenza di risultati al di sotto la soglia non è prevista l'erogazione dell'MBO;
- reddito netto consolidato di segno positivo;
- rispetto dei covenants pattuiti con le controparti finanziarie.

A fronte del raggiungimento, da parte di uno o più singoli manager, di risultati individuali di particolare rilievo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione - su proposta motivata del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e verificato che ciò non pregiudichi l'equilibrio economico-finanziario del Gruppo - prevedere l'assegnazione di un importo a titolo di Annual MBO - sino a un massimo del 100% del valore base di riferimento, e solo a favore di soggetti che abbiano raggiunto gli obiettivi della propria scheda in misura superiore a 100% - malgrado il mancato superamento dei "cancelli" di entrata, al fine di trattenere e motivare, pur sempre nell'interesse aziendale e in un'ottica meritocratica, singoli particolarmente meritevoli.

Per quanto riguarda l'identificazione degli obiettivi di incentivazione del manager preposto alla redazione dei documenti contabili, gli stessi sono specificamente individuati in coerenza con il relativo ruolo, e dunque prevalentemente basati su obiettivi individuali correlati con l'attività specifica.

Quanto al Responsabile della funzione di Internal Audit, il medesimo, in coerenza con il suo ruolo di garanzia, percepisce un compenso fisso mentre, per quanto riguarda la componente variabile della retribuzione, la partecipazione all'Annual MBO plan è prevista in funzione del raggiungimento/superamento di obiettivi individuali che non possono essere di tipo economico/finanziario (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fatturato, EBIT, EBITDA, capitale circolante netto, posizione finanziaria netta).

Nell'ambito della documentazione contrattuale dell'Annual MBO sono, peraltro, incluse clausole che consentano alla Società di chiedere la restituzione (ovvero di trattenere somme oggetto di eventuale differimento), in tutto o in parte, dell'Annual MBO eventualmente maturato e determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *malus* e di *clawback*).

In caso di elevata discontinuità di mercato rispetto ai trend *degli ultimi tre esercizi* (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sul piano industriale e strategico del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà porre in essere gli opportuni correttivi (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione) al fine di mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica (cd. clausola «*Market Adverse Change*» o «*MAC Clause*»).

3.4 Long Term Incentive Plan o LTI

Non sono attualmente previsti, per la generalità dei dirigenti con responsabilità strategiche, piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, né, in generale, sistemi di differimento o di cd. correzione *ex post* (ad eccezione di quanto sopra rilevato con riferimento all'amministratore delegato).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha definito per l'Amministratore Delegato un programma Long Term Incentive di durata triennale ed un valore di riferimento pari alla somma del 50% degli Annual MBO effettivamente liquidati all'Amministratore Delegato, con riguardo a ciascuno degli esercizi del periodo di riferimento, e la cui maturazione e quantificazione (ferma, in ogni caso, l'applicabilità di clausole di *malus* e di *clawback*) sia subordinata al raggiungimento, in ogni esercizio, di una determinata percentuale degli obiettivi individuali annuali, considerati nel loro insieme e ponderati secondo lo schema della scheda obiettivo definita annualmente².

La somma attribuita nell'ambito del Long Term Incentive Plan non potrà comunque superare, per ogni esercizio, un importo pari al 50% dell'Annual MBO effettivamente liquidato eventualmente maggiorato in base ad un moltiplicatore che al massimo può raggiungere il valore di 1,2 di tale importo.

In coerenza con quanto suggerito dal Codice, l'eventuale adozione di tale programma di Long Term Incentive monetario assume la funzione di premiare in maniera ancor più adeguata la generazione di una crescita sostenibile del Gruppo, rafforzare ulteriormente la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo ed assicurare la "*retention*", oltre che la motivazione, dell'Amministratore Delegato.

3.5 Altre erogazioni

Per talune selezionate figure manageriali di elevato profilo possono essere previsti in misura comunque non superiore al 50% della Base Salary del beneficiario: (a) entry bonus in fase di instaurazione del rapporto (eventualmente collegati alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro); (b) remunerazioni variabili garantite (solo per il primo anno di assunzione, e tipicamente quando questa avvenga in una fase avanzata dell'esercizio); (c) erogazioni legate alla stabilità del rapporto nel tempo.

² Anche in relazione al Long Term Incentive definito per l'Amministratore Delegato può trovare applicazione la MAC Clause descritta nel paragrafo 3.3 con riferimento all'Annual MBO Plan.

È altresì facoltà per la Società, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in un'ottica di *pay for performance*, di riconoscere *ex post* eventuali erogazioni eccezionali *una tantum* in connessione con operazioni e/o risultati straordinari (in quanto tali insuscettibili di essere premiati nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione variabile), e il cui ammontare è determinato tenendo conto del valore dell'operazione, tenendo altresì conto della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio, comunque non superiore al 50% della Base Salary del beneficiario, sono, da un lato, legati al valore dell'operazione/risultato eccezionale e tengono conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

4 Descrizione del processo di attuazione delle Politiche di remunerazione

4.1 RAL o Base Salary

Ogni anno, usualmente nel corso del mese di aprile, si definiscono, sulla base dei trend salariali di mercato recepiti dalla/dalle *Market Salary Survey* relative alla popolazione assunta come riferimento, i potenziali incrementi retributivi in coerenza con il punto 3.1 del presente documento.

Tali incrementi, confermati ed applicati a fronte di valutazione positiva desunta dai processi interni di *Performance Management* e *Management Review* e da eventuali priorità di business, sono valutati dall'Amministratore delegato con il supporto della Direzione HR.

Per quanto riguarda l'Amministratore delegato, la valutazione e le conseguenti azioni sono responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società su parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

4.2 Annual MBO Plan

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il sistema, gli indicatori, le modalità sono definiti annualmente da parte dell'Amministratore Delegato, con il supporto della Direzione HR, in coerenza con il precedente punto 3.3 e sottoposti alla valutazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi e la relativa erogazione attualmente avvengono l'anno successivo a quello di competenza, previa approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei soci e previa verifica del livello di raggiungimento degli stessi.

Per l'Amministratore delegato, l'identificazione del sistema, la definizione degli obiettivi e della dimensione economica conseguente così come la successiva valutazione sono responsabilità, in coerenza con il punto precedente 3.2, del Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

5 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza

In caso di cessazione anticipata dalla carica o di cessazione del rapporto in essere con la Società ad iniziativa aziendale in difetto di giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione consensuale del rapporto, a fronte di erogazioni che non eccedano i limiti definiti dalla legge e/o dal CCNL e/o dalla giurisprudenza e dalle prassi in essere.

In particolare, il CCNL applicato dalla Società prevede attualmente, per il personale dirigenziale, in linea generale e salve le previsioni di maggior dettaglio previste nel CCNL medesimo, i seguenti trattamenti:

Preavviso di cui all'art. 22 del CCNL Dir. Industria		Ind. Supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro di cui all'art. 19 del CCNL Dir. Industria	
Anzianità aziendale	N. mensilità	Anzianità aziendale	N. mensilità
Fino a 6 anni	6 mesi	Fino a 2 anni	4 mesi
Fino a 10 anni	8 mesi	Oltre 2 e fino a 6 anni	4-8 mesi
Fino a 15 anni	10 mesi	Oltre 6 e fino a 10 anni	8-12 mesi
Oltre i 15 anni	12 mesi	Oltre 10 e fino a 15 anni	12-18 mesi
		Oltre 15 anni	18-24 mesi

In mancanza di riferimenti normativi o di contrattazione collettiva, le indennità di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso (ove previsto), non devono eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva (inclusiva di RAL e componente variabile).

La Società può sottoscrivere, con singoli Amministratori esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tanto in fase di assunzione, quanto in costanza o alla cessazione del rapporto):

- accordi che prevedano il riconoscimento di un'indennità per il caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, il cui ammontare è in tal caso contenuto entro i limiti di cui sopra;
- patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo di tempo (limitato e) successivo alla cessazione del rapporto, il cui corrispettivo – aggiuntivo rispetto all'indennità per la cessazione della carica o del rapporto - viene determinato in conformità alla giurisprudenza ed alla prassi in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società., e il cui vincolo di "non concorrenza" è riferito al settore di business in cui opera il Gruppo, con estensione territoriale e ampiezza variabile in funzione del ruolo ricoperto.

6 Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società ha attivato una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, Dirigenti con responsabilità strategica e dipendenti con deleghe o incarichi speciali (c.d. Directors & Officers), finalizzata a tenere indenne la Società dalle richieste di risarcimento presentate nei confronti delle persone assicurate o della Società per qualsiasi atto illecito oggetto della copertura.

La Società può assegnare al Management coperture assicurative sulla vita e sugli infortuni anche extra-professionali, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

7 Circostanze eccezionali che consentono di derogare temporaneamente alla politica

In presenza delle circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF è possibile derogare temporaneamente, previo esperimento della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- "cancelli di ingresso" del piano Annual MBO;
- limiti massimi alle remunerazioni variabili indicate al paragrafo 3.2. (Annual MBO) e 3.3 (LTI);
- limiti massimi ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Delle eventuali deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente, verrà data adeguata *disclosure* secondo quanto

previsto dalla normativa vigente, nella Sezione II di informativa della prima Relazione sulla Remunerazione successiva all'erogazione.

8 Procedure utilizzate per l'approvazione e l'attuazione della Politica

Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica

La procedura adottata dalla Società per l'approvazione della presente Politica prevede che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sia l'organo incaricato di predisporre e redigere una proposta di Politica. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica la propone al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti.

La Politica è stata approvata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella riunione del 17 marzo 2020 e, previo parere del Collegio Sindacale, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2020 e posta all'esame e al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in data 22 aprile 2020.

L'attività istruttoria del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è svolta nel corso di diverse riunioni tenutesi nel corso del 2019 e l'inizio del 2020 in cui sono state analizzate, anche con la partecipazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le principali tematiche.

La verifica della corretta attuazione della Politica viene effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane che annualmente sottopone al Comitato una relazione in materia di compensi e sull'attuazione nell'esercizio precedente della Politica stessa, avvalendosi tra l'altro di banche dati fornite da primarie società di consulenza per la verifica del posizionamento del Gruppo rispetto al mercato delle retribuzioni con focus su società industriali di media-grande dimensione.

Ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Al Comitato sono state attribuite, oltre alle funzioni previste rispettivamente dal Codice di Autodisciplina per il comitato per le nomine e per il comitato per la remunerazione, quelle previste dalla nuova Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio in data 28 gennaio 2019, qualora aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, e gli ulteriori compiti relativi alla valutazione e formulazione di proposte e raccomandazioni in materia di organizzazione e piani di sviluppo del management e delle risorse umane.

In particolare, con riferimento alle funzioni del Comitato ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, il Comitato:

- esprime un preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento di Operazioni con Parti Correlate (come definite nella Procedura) nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni qualora l'Operazione con Parti Correlate (come definita nella Procedura e ferme le esclusioni dalla stessa previste) abbia ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ivi incluso il rilascio di prestiti, finanziamenti o garanzie, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo o a un dirigente con responsabilità strategiche;
- esprime pareri nell'ambito della procedura di approvazione con parti correlate, il cui esperimento è richiesto, in particolare, con riferimento ad eventuali deroghe ai sensi dell'art. 123-ter TUF rispetto agli elementi della Politica indicati nel par. 7 che precede.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da tre amministratori indipendenti Fabio Buttignon, Marina Pittini e Marina Manna. Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è Fabio Buttignon.

L'attuale composizione è in linea con la raccomandazione del Codice che prevede che i componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione siano amministratori indipendenti e che almeno uno di essi possieda un'adeguata esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Alle riunioni del Comitato hanno di volta in volta partecipato, su invito del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno, anche: (i) il Presidente ed i componenti del Collegio Sindacale, qualora il Comitato sia chiamato a svolgere le funzioni ad esso demandate ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, (ii) l'Amministratore Delegato, (iii) il responsabile Affari Legali della Società in veste di Segretario, (iv) altri dirigenti o responsabili di funzione/ufficio della Società di volta in volta interessati o parte in causa nei temi trattati, e (v) consulenti esterni.

Al Comitato sono state attribuite, oltre alle funzioni previste dal Codice di Autodisciplina, le funzioni previste dalla nuova Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio in data 28 gennaio 2019.

Sezione 2

Compensi corrisposti nell'esercizio 2019 e partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche

Signori Azionisti,

per una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si rimanda alla Sezione 1.

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi maturati nell'esercizio 2019 secondo lo schema previsto dall'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, schema 7-bis, Tabelle 1 e 3B, e le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche secondo schema 7-ter affinché l'Assemblea possa deliberare con voto non vincolante, favorevole o contrario, sulla presente Sezione 2 della Relazione sulla remunerazione e i compensi corrisposti.

Illustrazione dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Si rimanda alla tabella 1 qui allegata, per l'ammontare nominativo dei compensi corrisposti a ciascun componente degli organi di amministrazione e di controllo.

Il Presidente ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) il compenso per la carica di Presidente della Società, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2019 non verrà erogata in quanto il cancello di entrata corrispondente all'80% dell'EBITDA consolidato di Budget non è stato raggiunto; (iv) benefit di natura non monetaria.

Il Vice Presidente ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) il compenso per la carica di Vice Presidente della Società e di Presidente o Consigliere di altre società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2019 non verrà erogata in quanto il cancello di entrata corrispondente all'80% dell'EBITDA consolidato di Budget non è stato raggiunto ; (iv) benefit di natura non monetaria.

L'Amministratore Delegato Alberto Negri, nel 2018,: (i) ha percepito la retribuzione fissa, quale dirigente dipendente della Società; (ii) ha percepito il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (iii) ha percepito il compenso per la carica di Amministratore Delegato della Società, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iv) la remunerazione variabile MBO relativa al 2019 non verrà erogata in quanto il cancello di entrata corrispondente all'80% dell'EBITDA consolidato di Budget non è stato raggiunto; (v) non ha maturato alcun importo da accantonarsi e destinarsi ai fini dell'erogazione del programma di LTI; (vi) ha goduto di altri benefit di natura non monetaria.

Il Consigliere Enrico Gomiero, nel 2018,: (i) ha percepito la retribuzione fissa, quale dirigente dipendente della Società; (ii) ha percepito il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione della Società (iii) ha percepito il compenso per la carica di Consigliere Delegato di altre società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iv) la remunerazione variabile MBO

relativa al 2019 non verrà erogata in quanto il cancello di entrata corrispondente all'80% dell'EBITDA consolidato di Budget non è stato raggiunto; (vi) ha goduto di altri benefit di natura non monetaria.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche sono stati corrisposti i seguenti compensi: (i) la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della Società; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2019 non verrà erogata in quanto il cancello di entrata corrispondente all'80% dell'EBITDA consolidato di Budget non è stato raggiunto; (iii) altri benefit di natura non monetaria. In tutti questi casi, è stata verificata la coerenza dei compensi con i criteri di determinazione delle componenti fisse e variabili delle remunerazioni di cui ai punti 3.1 e 3.2.

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio 2018, compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori Esecutivi. Le informazioni relative ai compensi corrisposti a Dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio di riferimento verranno fornite su base aggregata.

Da ultimo, si informa che non sono attualmente in essere accordi che prevedano indennità per il caso di cessazione del rapporto.

Valutazione di coerenza della remunerazione 2019 con la Politica

La verifica circa la coerenza tra la remunerazione corrisposta al Management con riferimento all'esercizio 2019 e la Politica in essere è stata effettuata in data 17 marzo 2020 dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane.

Si rammenta che la Società si è avvalsa della facoltà di esclusione prevista dall'articolo 13 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010. Resta comunque inteso che qualora le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione si discostino dalla Politica in precedenza approvata, le stesse vengono assoggettate alla Procedura Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 gennaio 2019.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
Schema n. 7-bis, I.2 Seconda Parte, Tabella 1
Euro/000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi		(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (**)
				Emolumenti	Compenso carica							
ENRICO CARRARO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	750	-	-	-	-	790	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	750	-	-	-	-	790	-	-
TOMASO CARRARO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vice Presidente	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	150	-	-	-	-	190	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	597	-	-	-	-	597	-	-
(III) Totale				40	747	-	-	-	-	787	-	-
ALBERTO NEGRI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	70	-	-	-	-	110	-	-
	Retribuzione quale dipendente della Società			-	303	-	-	-	-	303	-	28
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	373	-	-	-	-	413	-	-
RICCARDO ARDUINI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	-	-	-	-	-	40	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	-	-	-	-	-	40	-	-
VIRGINIA CARRARO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	-	-	-	-	-	40	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	-	-	-	-	-	40	-	-
ENRICO GOMIERO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	-	-	-	-	-	40	-	-
	Retribuzione quale dipendente della Società			-	279	-	-	-	-	279	-	26
(II) Compensi da controllate e collegate				-	102	-	-	-	-	102	-	-
(III) Totale				40	381	-	-	-	-	421	-	26
FABIO BUTTIGNON												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	-	27	-	-	-	40	-	-
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	18	-	-	-	27	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	-	-	-	-	18	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	-	45	-	-	-	85	-	-
MARINA MANNA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	-	-	-	-	-	40	-	-
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	45	-	-	-	45	-	-
	Presidente ODV	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	10	-	-	-	10	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	9	-	-	-	9	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	-	64	-	-	-	104	-	-
MARINA PITTINI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	40	-	9	-	-	-	40	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	18	-	-	-	9	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	-	-	-	-	-	-	18	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40	-	27	-	-	-	67	-	-
SAVERIO BOZZOLAN												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	30	-	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	-	-	-	-	-	30	-	-
CARLO PESCE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	50	-	-	-	-	-	50	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	-	-	-	-	-	50	-	-
STEFANIA CENTORBI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	01/01/19-31/12/19	Ass. Approv. Bil. 2020	30	-	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	-	-	-	-	-	30	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (5)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	297	-	-	-	-	297	-	25
(II) Compensi da controllate e collegate				30	530	-	-	-	-	560	-	45
(III) Totale				30	827	-	-	-	-	857	-	70

(**) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO NEL CORSO DEL 2019 ANCHE SE VERSATO A FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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
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 Differiti	
Enrico Carraro	Presidente	MBO 2019	€ 0						
Tomaso Carraro	Vice Presidente	MBO 2019	€ 0						
Alberto Negri		MBO 2019	€ 0						
		LTIP 2018-2020		€ 0		€ 0		€ 80	
Enrico Gomiero		MBO 2019	€ 0						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (6)		MBO 2019 nella società che redige il bilancio	€ 0						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO 2019 in controllate o collegate	€ 0						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 80	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate			€ 0						
(III) Totale			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 80	€ 0

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche
 Schema n. 7-ter

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2018	Numero azioni acquistate nel 2019	Numero azioni vendute nel 2019	Numero azioni possedute al 31.12.2019
AMMINISTRATORI						
Alberto Negri	Amministratore Delegato	Carraro SpA	46.460	-	-	46.460
Enrico Gomiero	Consigliere	Carraro SpA	15.855			15.855
Enrico Carraro e Tomaso Carraro*	Presidente CdA e Vicepresidente CdA	Carraro SpA	-	3.774.640		3.774.640
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (PER UN TOTALE DI N° 5)		Carraro SpA	2.000	-	-	2.000

*In data 8 Agosto 2019, in forza di un c.d. "Patto di Famiglia" Mario Carraro ha ceduto ai figli Enrico e Tomaso Carraro n. 3.774.640 azioni di Carraro Spa. Enrico e Tomaso Carraro hanno acquisito le azioni di Carraro e di Finaid con la formula "pro indiviso" e quindi risultano comproprietari di un pacchetto azionario unico ed indiviso che segue le regole della comunione