

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



Emittente

Carraro Spa

Sito Web

www.carraro.com/investorrelations/assembleadegliazionisti

**Data
di approvazione
della Relazione**

26 marzo 2021

Indice

SEZIONE 1

6 — 29

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

SEZIONE 2

30 — 49

Compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche

Premessa

La presente “Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti” (nel seguito, la “Relazione”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in data 26 marzo 2021, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall’art. 123-ter del TUF (“TUF”), come modificato ed integrato dal decreto legislativo n. 49/2019 che ha recepito la Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra:

- › nella Sezione I, la Politica adottata per l’esercizio 2021 per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le procedure utilizzate per l’adozione ed attuazione della Politica stessa;
- › nella Sezione II (articolata in due parti): nella Prima Parte, la rappresentazione dei compensi erogati dalla Società con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l’esercizio 2020 degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Sindaci e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell’esercizio 2020 a tali soggetti utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati o dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Il contenuto della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, www.carraro.com/investor-relations/assemblea-degli-azionisti, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato IINFO consultabile all’indirizzo www.iinfo.it – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2020.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetterà la determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari.

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. Sommario

1.1 Business Strategy di Carraro Spa

L'operatività del Gruppo Carraro e le strategie del nuovo Piano Strategico 2021-2025 saranno orientate dall'obiettivo di fondo della creazione di valore sostenibile di lungo termine. Questo significa anche impostare il business tenendo conto della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) in una visione coerente agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG), ponendo al centro il capitale umano e tenendo conto degli impatti – ambientali e sociali – che le nostre attività promanano all'interno dei territori dove operiamo.

La Politica di Remunerazione (la “**Politica**”) contribuisce alla strategia di business, agli interessi a lungo termine e alla sostenibilità del Gruppo Carraro. La sostenibilità è una parte centrale di tutto ciò che il Gruppo Carraro fa ed è pienamente integrata nel business e nel processo decisionale: impegno sui temi ESG, rinnovata attenzione al miglioramento dell'esperienza del cliente e costante dedizione al personale.

Le persone sono stimolate a contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso dove le differenze di età, razza, nazionalità, religione, genere e orientamento sessuale siano promosse in modo proattivo. Inoltre, uno dei pilastri della Politica riguarda la retribuzione per una performance sostenibile, mantenendo la coerenza tra retribuzione e performance e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.

L'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid 19 ha determinato profondi cambiamenti nel nostro modo di operare. Il 2020 è stato un anno piuttosto complesso per il Gruppo Carraro, per il sistema industriale e per il mondo in cui operiamo. In questo contesto, il Gruppo Carraro sta lavorando con i clienti, i fornitori, le comunità e i dipendenti in modo da sostenere questo delicato periodo di transizione. Il Gruppo Carraro ha assicurato e, nel perdurare della pandemia, continua tuttora ad assicurare una efficace risposta operativa, adeguando la propria catena di valore al fine di garantire i migliori servizi alla clientela, predisponendo un'accelerazione della trasformazione digitale e misure a livello di Gruppo a tutela della salute, della sicurezza e del benessere di tutti i propri stakeholder. In tale contesto la Politica è stata definita anche tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Come meglio specificato nel paragrafo 1.1 della Sezione 2 (*Deroga alla Politica di Remunerazione 2020*), il Consiglio ha deliberato una deroga temporanea alla politica di remunerazione ex art. 123-ter del Tuf consistente nella sostituzione dei “cancelli di ingresso” originariamente previsti dall'Annual Plan MBO 2020 con un unico cancello di ingresso costituito dal 110% del valore di Ebitda previsto nel Forecast 2020, previsione che ha tenuto in considerazione gli impatti economico-finanziari derivanti dalla diffusione globale della pandemia da virus Covid-19.

Per completezza, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sempre alla luce della straordinarietà della situazione connessa agli effetti della pandemia da virus Covid-19 – ha deliberato, sia nelle schede MBO 2020 che negli obiettivi del Premio di Risultato 2020 previsti dagli accordi aziendali di secondo livello, un aggiustamento degli obiettivi previsti di tipo economico-finanziario (quali il fatturato, l'Ebitda ed il capitale circolante netto), inizialmente fissati sulla base dei dati di Budget, per allinearli con quelli risultanti dal sopra citato Forecast 2020.

Come meglio esplicitato dalla tabella sottostante, i principali pilastri del Piano Strategico 2021 -2025 - quali la creazione di valore, la redditività e la generazione di cassa – risultano

coerenti e fanno parte integrante della Politica di Gruppo in materia di remunerazione (Sezione I), riflettono le più recenti previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l'obiettivo, anno dopo anno, di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione allineati con le strategie, gli obiettivi aziendali di lungo periodo e la sostenibilità nel tempo, e collegati con i risultati aziendali.

KPI	Sistema	Creazione di valore	Indicatori reddituali	Generazione di cassa
Sales	MBO		MBO	
Ebitda	MBO/LTI		Presidente, Vice Presidente, AD, DRS	
Net Working Capital/Sales	MBO			Presidente, Vice Presidente, AD, DRS
ESG	MBO/LTI	Presidente, Vice Presidente, AD, DRS		

1.2 Sintesi dei risultati 2020

Bilancio 2020 – Importi in migliaia/€

KIP	1Q	H	3Q	2020
Ricavi	127.794	215.913	325.303	478.678
Ebitda	9.574	11.108	17.616	32.567
Ebit	4.391	826	2.322	12.163
Risultato Netto	22	-3.755	-5.241	-3.271
Investimenti	2.257	4.582	8.969	16.250

Andamento del Titolo Carraro nel corso dell'esercizio 2020



1.3 Politica di Remunerazione di Carraro Spa

Nella presente Politica di Carraro Spa (la “Società”) 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 del Presidente, del Vice Presidente, dell’Amministratore Delegato (“**Amministratore Delegato**”) a seguito della decisione del Consiglio di Amministrazione di proporre alla prossima Assemblea degli Azionisti nel corso del 2021 la nomina di un nuovo amministratore che sarebbe poi chiamato dal Consiglio stesso ad assumere il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e del CFO e (ii) dei dirigenti con responsabilità strategiche (“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) della Società.

Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che entrerà in carica con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020, di determinare i compensi degli Amministratori Investiti di Particolari Cariche e i compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari in conformità con tale Politica, ove essa venga approvata dall’Assemblea.

Contenuto della politica	Presidente e Vice Presidente	Amministratori non esecutivi	Amministratore Delegato (se nominato)	CFO	DRS
Remunerazione Fissa	Compensi carica (ex art 2389 l, III comma C.C.)	Compensi carica (ex art 2389 l, III comma C.C.)	Compensi carica (ex art 2389 l, III comma C.C.) Retribuzione annua Lorda	Compensi carica (ex art 2389 l comma C.C.) Retribuzione annua Lorda	Retribuzione annua Lorda
Incentivo Variabile Breve Termine	Annual MBO Plan	–	Annual MBO Plan	Annual MBO Plan	Annual MBO Plan
Incentivo Variabile Lungo Termine	Long Term Incentive Plan	–	Long Term Incentive Plan	Long Term Incentive Plan	Long Term Incentive Plan
Benefici non monetari	Fringe Benefit	–	Fringe Benefit	Fringe Benefit	Fringe Benefit
Trattamenti di fine rapporto	–	–	Come previsto CCNL	Come previsto CCNL	Come previsto CCNL

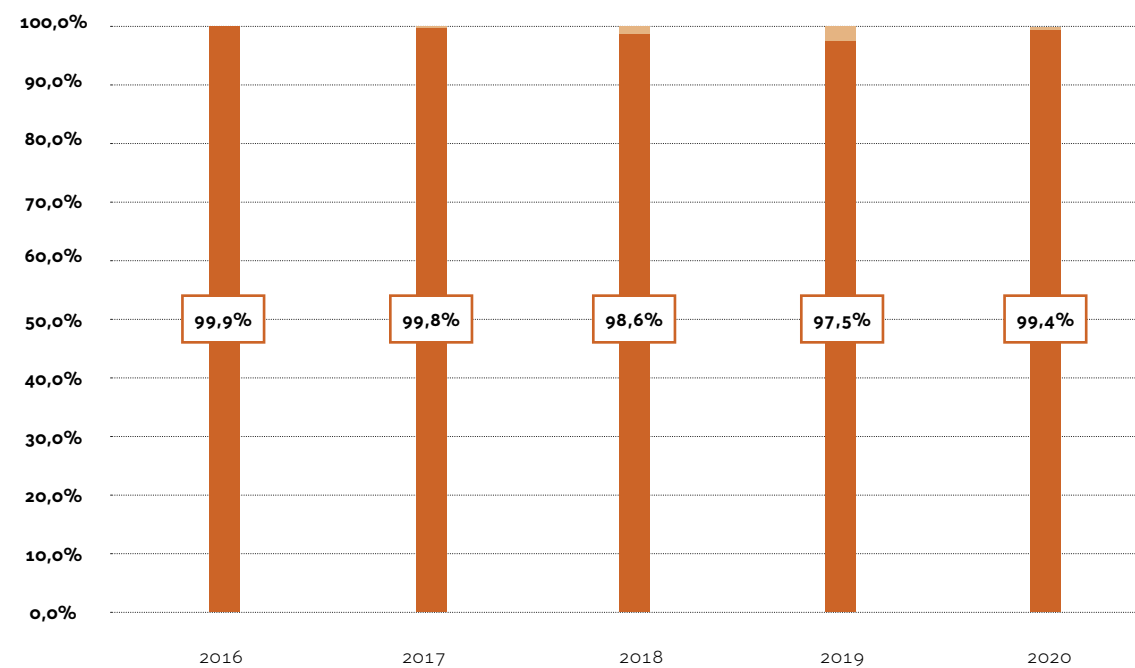
La presente Politica, pur ponendosi in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quelle approvate ed applicate negli esercizi precedenti, presenta alcuni significativi elementi di novità, in parte introdotti in conseguenza delle modifiche apportate all’art. 123-ter del Tuf dal decreto legislativo n. 49/2019 che ha recepito la Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II) e dal nuovo Codice di Corporate Governance (edizione 2020), e in altra parte a seguito delle dimissioni rassegnate dall’Amministratore Delegato Ing. Alberto Negri in data 26 Ottobre 2020 al fine di favorire una transizione già prevista ai vertici aziendali e funzionale all’avvio di un nuovo assetto organizzativo del Gruppo, nell’ambito e in esecuzione di un accordo transattivo sottoscritto con la Società. Contestualmente alle dimissioni rassegnate dall’Ing. Negri, il Direttore Generale della Società l’Ing. Andrea Conchetto, è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione ed ha assunto la carica di Consigliere in sostituzione dell’Ing. Negri.

Inoltre, rispetto alla Politica di Remunerazione applicata per l'esercizio 2020 la Politica elaborata per il 2021 prevede:

- › ulteriori voci di remunerazione rispetto a quelle presenti nelle politiche approvate ed applicate negli anni precedenti, con riguardo agli Amministratori Esecutivi, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri dirigenti;
- › la revisione del piano MBO con l'obiettivo di allinearli, per quanto possibile, alle migliori prassi di mercato, con il supporto di una società specializzata di consulenza (Mercer);
- › l'avvio, sempre con il supporto di una società specializzata di consulenza (Mercer), di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine LTI destinato agli Amministratori Esecutivi e ad un limitato numero di Top Manager del Gruppo;
- › l'allineamento delle regole di governance della Politica alle nuove disposizioni Consob Regolamento Emittenti che recepiscono in Italia le disposizioni della Direttiva UE SHRD II;
- › l'informativa sulle variazioni dei compensi individuali dei membri degli organi di governo, sui risultati del Gruppo e sulla remunerazione media dei dipendenti e sulle relative condizioni di lavoro;

Il feedback raccolto durante l'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2020 sulla Relazione sulla Politica 2020 in materia di remunerazione è stato senza dubbio positivo, con una percentuale di approvazione superiore al 99%.

La seguente tabella mostra l'andamento delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione degli ultimi 5 anni (% dei votanti):



■ Favorevoli ■ Contrari

1.4 Quadro di sintesi

Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Ruolo	Note
Remunerazione Fissa	Attrarre, trattenere e motivare risorse di maggior valore del Management	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	Presidente Vice Presidente Amm. Delegato CFO 7 DRS	
Annual MBO Plan	Promuovere e allineare il raggiungimento degli obiettivi annuali e la valorizzazione delle performance.	Gate • Carraro Group Ebitda >= 90% Budget consolidato; • Rispetto degli impegni finanziari. • Il massimo pagabile non può superare il 150% (130% per Presidente e Vice) dell'importo target. • Previsto clawback. Solo per Presidente, Vice Presidente, AD & DRS KPI: EBITDA 70%, NWC/Ricavi 20%, ESG 10% Per tutti gli altri KPI: Ricavi 25%, EBITDA 60%, NWC/Ricavi 15%	Presidente Vice Presidente Amm. Delegato CFO 7 DRS	
Long Term Incentive Plan	Promuovere la creazione di valore sostenibile nel lungo termine	Piano monetario chiuso; Vesting 3 anni; Assegnazione in unica soluzione; KPI: Ebitda consolidato e obiettivi ESG; curva di incentivazione max 150% del target	Presidente Vice Presidente Amm. Delegato CFO 7 DRS	
Fringe Benefit	Integrare il pacchetto retributivo, in linea con le comuni prassi di mercato, e contribuiscono a garantire 'competitività' ed 'apprezzamento' del pacchetto stesso	Benefit Perquisite (assicurazioni integrative) & Benefit di Status (auto aziendale)	Presidente Vice Presidente Amm. Delegato CFO 7 DRS	Policy Carraro Policy Carraro Policy Carraro Policy Carraro Policy Carraro
Indennità di cessazione di rapporto di lavoro	Strumento di retention delle risorse manageriali	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	Presidente Vice Presidente Amm. Delegato CFO 7 DRS	Policy Carraro Policy Carraro Policy Carraro Policy Carraro Policy Carraro

2. Modello di Governance

2.1 Organi e soggetti coinvolti

La Politica della Società è definita in coerenza con le previsioni normative e in considerazione di quelle statutarie, secondo le quali il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è 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.

Assemblea degli Azionisti

- › Determina il compenso del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale;
- › Esprime un voto vincolante sulla prima sezione ed un voto consultivo sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- › Delibera i piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari.

Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Ruolo
Enrico Carraro	Presidente
Tomaso Carraro	Vice Presidente
Riccardo Arduini	Consigliere
Fabio Buttignon	Consigliere
Virginia Carraro	Consigliera
Enrico Gomiero	Consigliere e CFO
Marina Manna	Consigliera
Marina Pittini	Consigliera
Andrea Conchetto	Direttore Generale (dal 26.10.2020)
Alberto Negri	Amministratore Delegato (fino al 26.10.2020)

- › Delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità);
- › Definisce la Politica di remunerazione;
- › Determina la remunerazione degli Amministratori Investiti di Particolari Cariche;
- › Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
- › Predisporre la Relazione sulla Remunerazione;
- › Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

- › Propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per il Consiglio nella sua collegialità nonché la remunerazione degli Amministratori Investiti di Particolari Cariche;
- › Esamina con il supporto della Direzione Risorse Umane la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- › Propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi e i target di performance degli Amministratori Esecutivi e ne valuta il conseguimento per quanto attiene i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine;
- › Definisce la remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo (Audit, Risk, Compliance & Sustainability);
- › Istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- › Valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della Politica di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi;
- › Accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani d'incentivazione variabile a breve e lungo termine del Management in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di assegnazione, e istruisce l'architettura degli obiettivi e dei target di performance agganciati al sistema di incentivazione variabile dell'anno successivo.

Al Comitato, inoltre, sono state attribuite, oltre alle funzioni previste rispettivamente dal Codice di Corporate Governance degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice") per il comitato per le nomine e per il comitato per la remunerazione, anche 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.

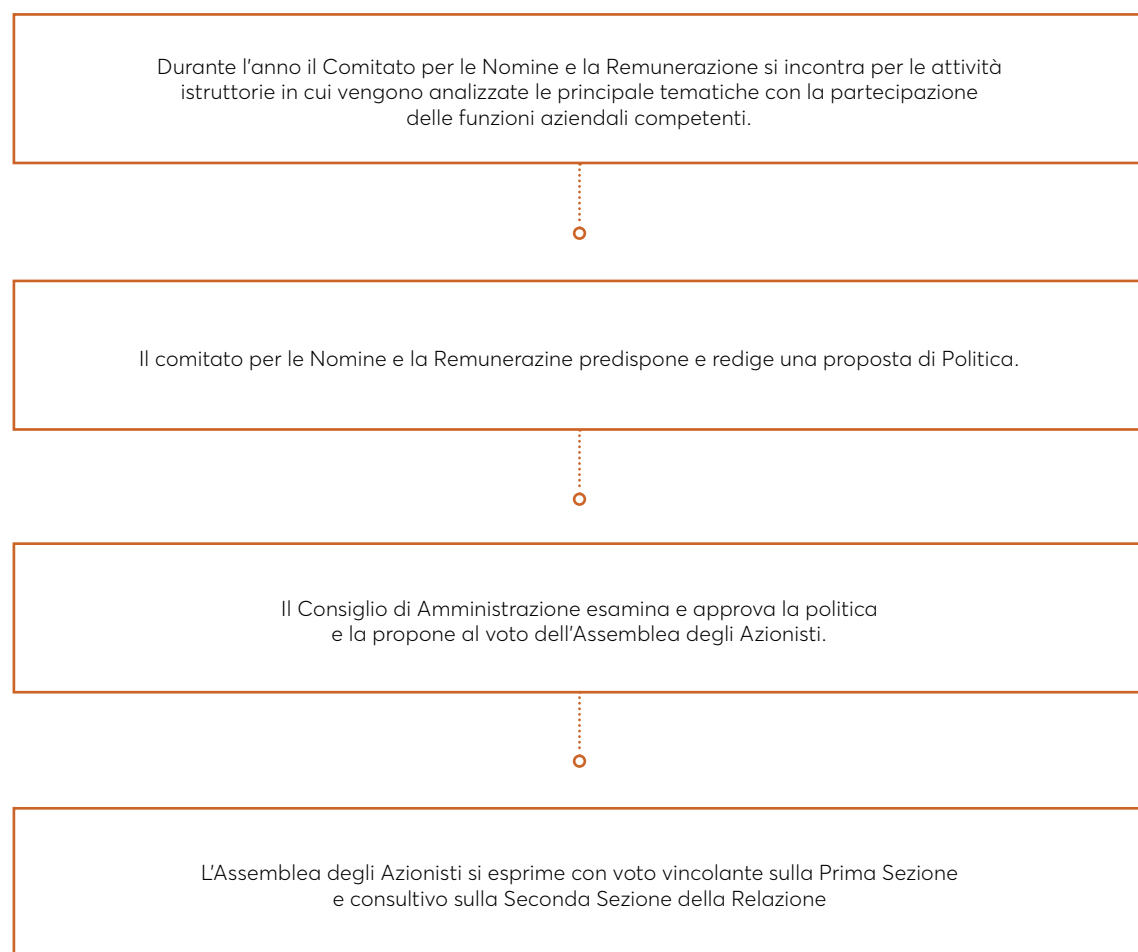
Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da tre amministratori indipendenti: Fabio Buttignon, Marina Pittini e Marina Manna. Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è Fabio Buttignon.

Nome e Cognome	Ruolo
Fabio Buttignon	Presidente
Marina Pittini	Consigliera
Marina Manna	Consigliera

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.

2.2 Ciclo di attività del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

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 Direttore HR 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.



2.3 Iter di approvazione della Politica di Remunerazione

La Politica è stata approvata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella riunione del 26 marzo 2021 e, previo parere del Collegio Sindacale, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 marzo 2021 e posta all'esame e al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in data 26 luglio 2021.

L'attività istruttoria del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è svolta nel corso di diverse riunioni tenutesi nel corso del 2020 e l'inizio del 2021 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.

2.4 Iter previsto per la deroga temporanea alla Politica di Remunerazione

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:

- > variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- > “cancelli di ingresso” del piano MBO;
- > variazione degli obiettivi di performance e/o dei rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO) e agli incentivi monetari a medio lungo termine (LTI);
- > attribuzione di un bonus annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto all'MBO) parametrato rispetto ad obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, se del caso, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- > attribuzione di un bonus monetario una tantum;
- > attribuzione di particolari indennità;
- > limiti massimi ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- > tipologia di benefit riconosciuti.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, supportato dalla Direzione Risorse Umane, è l'organo cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla Politica di Remunerazione al Consiglio di Amministrazione cui viene demandata l'approvazione di tale deroga.

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.

3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica descritta nella presente Relazione si focalizza esclusivamente sulla retribuzione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e dei componenti degli Organi di Controllo. Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetterà la determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari.

Finalità	Descrizione	Variabili Retributive
Remunerazione fissa equa al mercato	Strutturare una retribuzione fissa che sia competitiva rispetto ai livelli espressi dal mercato e che equamente riconosca il ruolo, l'esperienza e le responsabilità ricoperte, nonché il grado di copertura dei ruoli.	Remunerazione Fissa
Attrarre, remunerare e trattenere il Management	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	Annual MBO Plan Long Term Incentive Plan
Equità, correttezza, trasparenza, sobrietà ed eticità	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 del Gruppo, che nei rapporti all'esterno.	Long Term Incentive Plan
Sistema di remunerazione variabile	Remunerare i migliori livelli di performance del Gruppo, della Società, delle singole business unit e individuali, che tenga conto del profilo di rischio della Società, 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 del raggiungimento degli obiettivi strategici.	Annual MBO Plan Long Term Incentive Plan
Sostenibilità	Ricerca di miglioramento dei processi realizzati per servire il mercato Carraro mira a soddisfare i requisiti previsti dai migliori standard di riferimento, sia nell'ambito della produzione industriale e vendita dei prodotti sia nello sforzo costante di minimizzazione dei rischi nell'ambito della tutela ambientale e di sicurezza del luogo di lavoro.	Annual MBO Plan Long Term Incentive Plan

Le finalità della presente Politica, in linea con la strategia aziendale, sono le 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 in un orizzonte di medio-lungo termine,

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.

I principi base cui si ispira la presente Politica sono:

Principi della politica	Descrizione
Creazione di Valore	Supportare la creazione di valore sostenibile per gli azionisti in funzione della strategia di business definita dal Gruppo.
Riconoscimento delle performance	Premiare il valore espresso dal Management, sia in relazione ai singoli individui, sia al complesso della squadra nel suo insieme.
Allineamento alla Vision Carraro	Incentivare comportamenti coerenti con i valori aziendali.
Sostenibilità	La politica di sostenibilità del Gruppo si sostanzia, a partire dal rispetto delle norme di ogni contesto in cui opera, nell'armonizzare le culture ed esigenze locali con la filosofia di responsabilità che il Gruppo si è dato e che trova compendio nell'insieme dei Valori Carraro.

4. Linee guida, strumenti e destinatari della Politica di Remunerazione

Come previsto dallo Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti può determinare, su proposta del Consiglio di Amministrazione e 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.

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.

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 Carraro"), ricoprono posizioni di rilevante importanza strategica ed operativa ovvero di funzioni centrali di staff.

4.1 Gli strumenti e i destinatari della Politica di Remunerazione

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

Contenuto della politica	Presidente e Vice Presidente	Amministratori non esecutivi	Amministratore Delegato (se nominato)	CFO	DRS
Remunerazione Fissa	Compensi carica (ex art 2389 I, III comma C.C.)	Compensi carica (ex art 2389 I, III comma C.C.)	Compensi carica (ex art 2389 I, III comma C.C.) Retribuzione annua Lorda	Compensi carica (ex art 2389 I comma C.C.) Retribuzione annua Lorda	Retribuzione annua Lorda
Incentivo Variabile Breve Termine	Annual MBO Plan	-	Annual MBO Plan	Annual MBO Plan	Annual MBO Plan
Incentivo Variabile Lungo Termine	Long Term Incentive Plan	-	Long Term Incentive Plan	Long Term Incentive Plan	Long Term Incentive Plan
Benefici non monetari	Fringe Benefit	-	Fringe Benefit	Fringe Benefit	Fringe Benefit
Trattamenti di fine rapporto	-	-	Come previsto CCNL	Come previsto CCNL	Come previsto CCNL

4.1.1 Remunerazione fissa (inclusiva di compensi e RAL)

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, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo. 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".

Consiglio di Amministrazione

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 nominati membri dei vari comitati consiliari previsti dal sistema di governance della Società, 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.

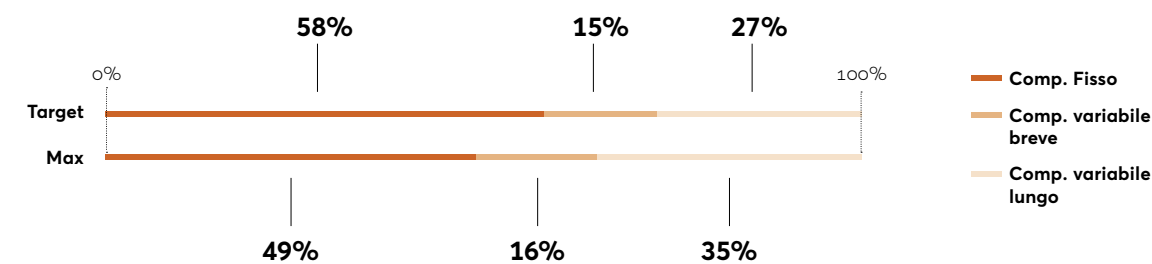
Nel caso dei compensi previsti per l'esercizio 2020 la determinazione del compenso fisso quale componente del Consiglio di Amministrazione è stata deliberata dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 22 aprile 2020 ed il compenso per la partecipazione ai comitati è

stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 22 aprile 2020.

Carica	Emolumento
Componente Consiglio di Amministrazione	40.000,00 €
Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	27.000,00 €
Componente Comitato Nomine e Remunerazione	9.000,00 €
Presidente Comitato Controllo e Rischi	45.000,00 €
Componente Comitato Controllo e Rischi	18.000,00 €

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il pacchetto retributivo previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa – derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo della Società – una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine.



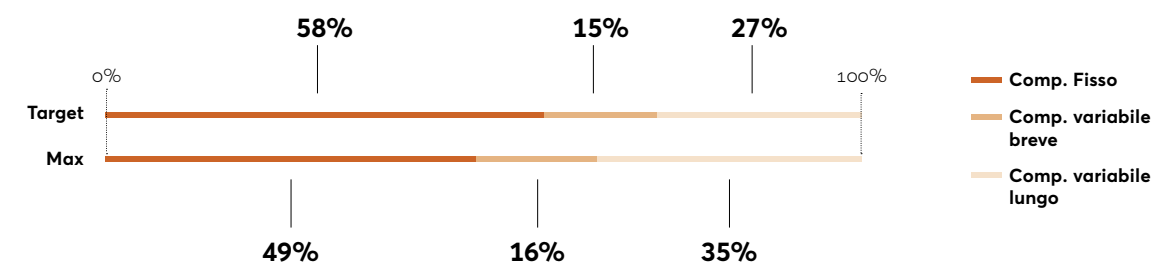
La remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 22 aprile 2020, si compone dei seguenti elementi:

- › Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- › Compenso ex art 2389 III comma C.C. Euro 750.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari ad Euro 790.000.

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il pacchetto retributivo previsto per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa - derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo della Società – una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine.



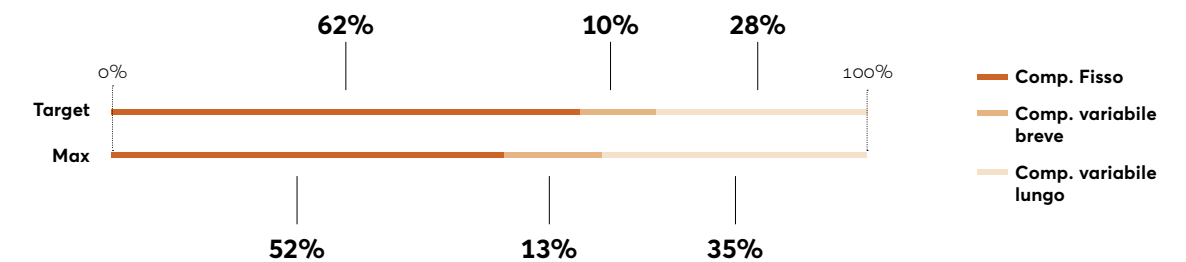
La remunerazione fissa del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 22 aprile 2020, si compone dei seguenti elementi:

- › Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- › Compenso ex art 2389 III comma C.C. Euro 150.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari ad Euro 190.000.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il pacchetto retributivo previsto per l'Amministratore Delegato (in caso di nomina da parte dell'Assemblea degli Azionisti nel corso del 2021) prevede una componente fissa – in parte derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo della Società ed in parte prevista per il rapporto dirigenziale –, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.



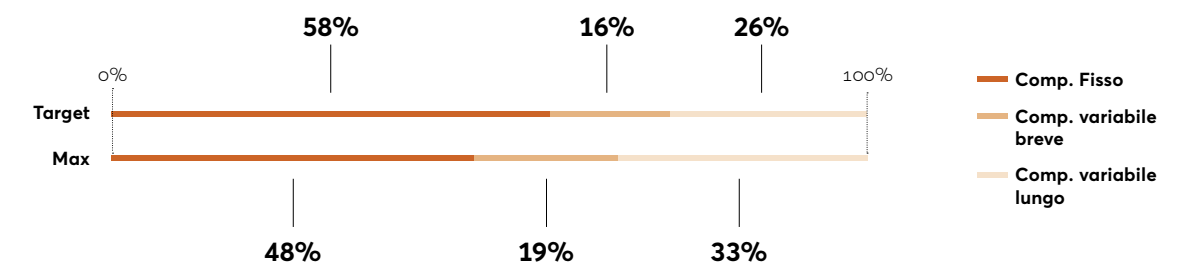
L'attuale remunerazione fissa del Direttore Generale, che in caso di nomina da parte dell'Assemblea degli Azionisti nel corso del 2021 verrà proposto al nuovo Consiglio di Amministrazione per la nomina a Amministratore Delegato, si compone dei seguenti elementi:

- › Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- › Retribuzione fissa quale Direttore Generale Euro 310.000

Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di definire i compensi per le cariche speciali.

CFO

Il pacchetto retributivo previsto per il CFO, prevede il compenso ex art 2389 I comma C.C., una componente fissa prevista per il rapporto dirigenziale, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.



La remunerazione fissa del CFO, si compone dei seguenti elementi:

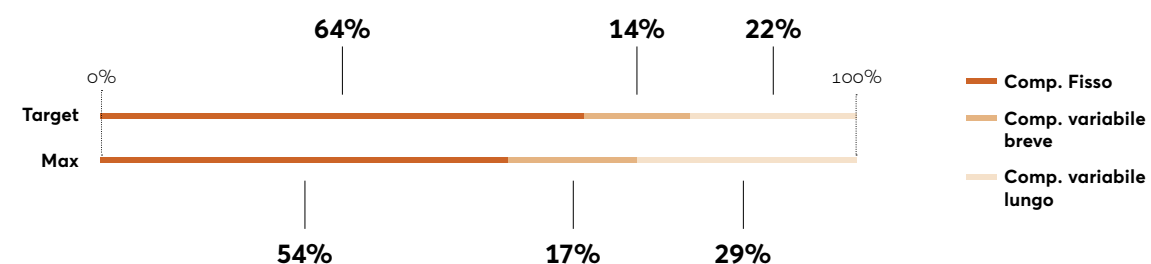
- › Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- › Retribuzione fissa quale Dirigente Euro 278.000

La remunerazione fissa complessiva prevista per il CFO è pari ad Euro 318.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Il pacchetto retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategica prevede una componente fissa prevista per il rapporto dirigenziale, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

Di seguito viene rappresentato il pay mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nell'ipotesi di raggiungimento della performance target e della performance massima:



La remunerazione fissa viene definita in base al ruolo ed alle responsabilità, considerando un posizionamento graduato che in alcuni casi potrebbe anche essere inferiore rispetto alla mediana del mercato di riferimento assunto dalla Società per definire il proprio posizionamento competitivo, per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale. La stessa po' essere adeguata periodicamente, nell'ambito di un processo di revisione retributiva che interessa tutta la popolazione manageriale.

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Ruolo
Carlo Pesce	Presidente
Saverio Bozzolan	Sindaco
Stefania Centorni	Sindaca

La politica per i componenti degli organi di controllo prevede la corresponsione di un compenso annuo lordo fisso per tutta la durata del mandato (2018-2020), determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2018 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.

Carica	Emolumento
Presidente Collegio Sindacale	50.000,00 €
Sindaci	30.000,00 €

Non sono previste componenti variabili della remunerazione.

4.1.1 Annual MBO Plan

Il Gruppo Carraro attribuisce un valore rilevante al corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile, al fine di motivare adeguatamente il Management rispetto agli obiettivi strategici 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. 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 90% del valore di Ebitda previsto a budget; il 90% 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.

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):

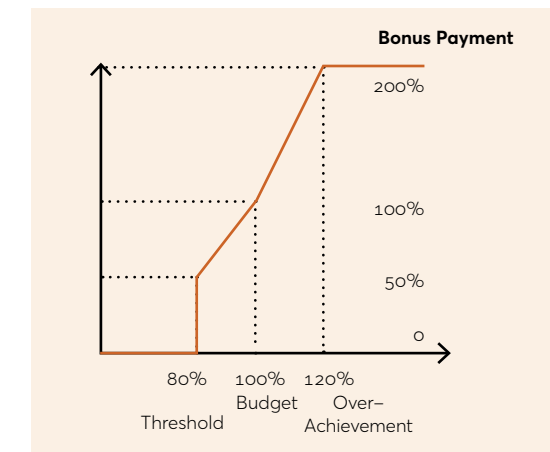
- › in parte di tipo economico-finanziario (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fatturato, Ebit, Ebitda, capitale circolante netto, posizione finanziaria netta); e
- › in parte di tipo operativo (purché questi ultimi siano strettamente connessi alla creazione di valore economico misurabile) 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 del Gruppo, dimodoché il raggiungimento, anno per anno, degli obiettivi assegnati nell'ambito dell'Annual MBO è orientato e contribuisce, in linea di continuità, anche alla creazione di valore nel medio-lungo termine.

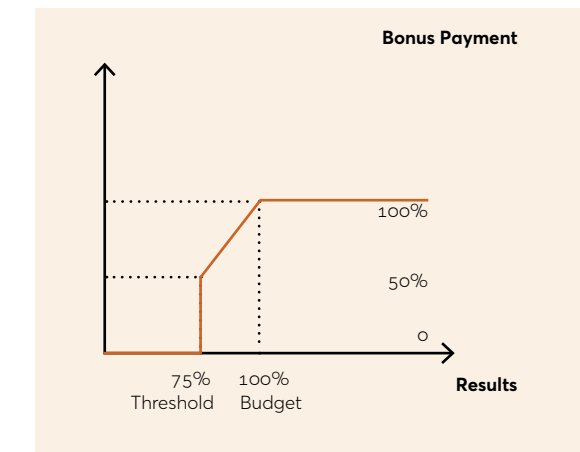
Targets	Results	Payment (% of target)
Sale Revenues	Overachievement \geq 115%	200%
	Achievement = 100%	100%
	Threshold \geq 85%	50%
	Below 85%	0
Ebitda	Overachievement \geq 120%	200%
	Achievement = 100%	100%
	Threshold \geq 80%	50%
	Below 80%	0

Targets	Results	Payment (% of target)
NWC/Sales Revenues	Achievement \geq 100%	100%
	Threshold \geq 75%	50%
	Below 75%	0
Individual Objs	Achievement \geq 120%	200%
	Threshold \geq 80%	50%
	Below 80%	0

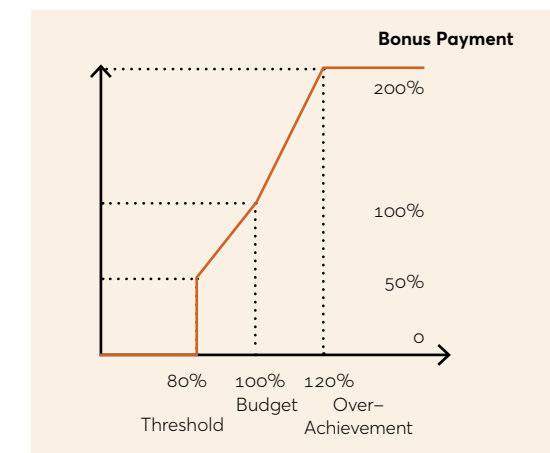
Curve: Ebitda



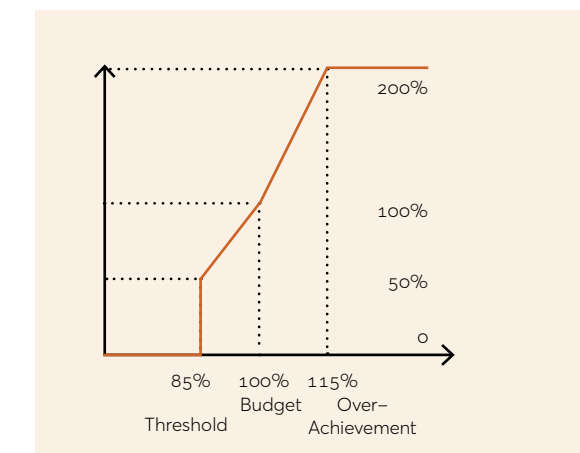
Curve: NWC / Sales Revenue



Curve: ESG Goals



Curve: Sales Revenues



Ai fini di un migliore allineamento fra gli obiettivi dei Manager e la filosofia del Business Plan, 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.

È politica del Gruppo definire l'entità dell'Annual MBO in una misura percentuale della Remunerazione Fissa. 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 130% del valore base di riferimento per il Presidente ed il Vice Presidente e pari al 150% del valore base di riferimento per il resto dei destinatari.

Amministratori esecutivi & dirigenti con responsabilità strategiche

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 130% del valore base di riferimento per il Presidente ed il Vice Presidente e pari al 150% del valore base di riferimento per il resto dei destinatari.

Obiettivi	KPI	Peso
Gruppo	Ebitda	70%
Gruppo	NWC/Sales Revenues	20%
ESG	ESG	10%
Total		100%

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*»).

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Annual MBO Plan – Presidente		
Livello di performance	% Payout of target	€ Payout of target
Minimo	0%	0 €
Target	100%	200.000 €
Massimo	130%	260.000 €

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Annual MBO Plan – Vice Presidente		
Livello di performance	% Payout of target	€ Payout of target
Minimo	0%	0 €
Target	100%	200.000 €
Massimo	130%	260.000 €

Amministratore Delegato

Annual MBO Plan – Amministratore Delegato		
Livello di performance	% Payout of target	€ Payout of target
Minimo	0%	0 €
Target	100%	70.000 €
Massimo	150%	105.000 €

CFO

Annual MBO Plan – CFO		
Livello di performance	% Payout of target	€ Payout of target
Minimo	0%	0 €
Target	100%	100.000 €
Massimo	150%	150.000 €

Per quanto riguarda l'identificazione degli obiettivi di incentivazione del CFO che è anche il manager preposto alla redazione dei documenti contabili, gli stessi sono specificamente individuati in coerenza con il relativo ruolo.

Obiettivi	KPI	Peso
Gruppo	Ebitda	30%
Gruppo	NWC/Sales Revenues	20%
Gruppo	Programmazione e gestione delle risorse finanziarie in relazione ai fabbisogni espressi dalla gestione operativa.	20%
Gruppo	Struttura ed affidabilità del sistema amministrativo/contabile (D.Lgs. 39/10 art 14) anche basandosi sul giudizio espresso dalla società di revisione.	20%
ESG	ESG	10%
Total		100%

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Annual MBO Plan – DRS	
Livello di performance	% Payout of target
Minimo	0%
Target	100%
Massimo	150%

4.1.3 Long Term Incentive Plan o LTI

Gli incentivi a medio/lungo termine rappresentano la componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione; indirizzando l'azione e gli sforzi sulle performance industriali del Gruppo, tali incentivi hanno la funzione di allineare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con gli interessi degli azionisti, accrescendo la motivazione e la fidelizzazione dei beneficiari di detti sistemi di incentivazione.

Qualora la proposta per la determinazione dei compensi degli Amministratori che il Consiglio di Amministrazione della Società sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nel corso del 2021 dovesse essere approvata, contestualmente all'approvazione del nuovo Piano Strategico 2021-2025, la Società avvierà un piano di remunerazione monetario denominato "LTI Cash 2021-2023" che dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Il suddetto piano:

- › è destinato ad un ristretto numero di partecipanti che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale e coinvolgerà gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventuali altri dirigenti;
- › prevede l'erogazione di somme cash al raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dal Business Plan 2021-2025 e non sarà quindi basato su azioni o altri strumenti finanziari collegati alle azioni;
- › non prevede somme garantite in presenza del mero mantenimento del rapporto di la-

voro con la Società ovvero con una società del Gruppo;

- › prevede, tra l'altro, una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento di ciascun obiettivo. Sono contemplati sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare ovvero la percentuale massima decisa;
- › prevede una clausola di "claw-back" che comporta la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

4.1.4 Altre erogazioni

In via del tutto eccezionale e 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) erogazioni legate alla stabilità del rapporto nel tempo.

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.

4.1.5 Benefici non monetari

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:

- › nel riconoscimento di una autovettura aziendale di fascia distinta rispetto al parco generale;
- › nell'integrazione assicurazione vita, integrazione assicurazione infortuni, integrazione assicurazione sanitaria.

La Società ha inoltre 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.

4.1.6 Indennità di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro

Per gli Amministratori non Esecutivi nonché per il Presidente ed il Vice Presidente non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Per gli altri Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Società può sottoscrivere, (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 previsti dal CCNL applicato dalla Società;
- › 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.

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.

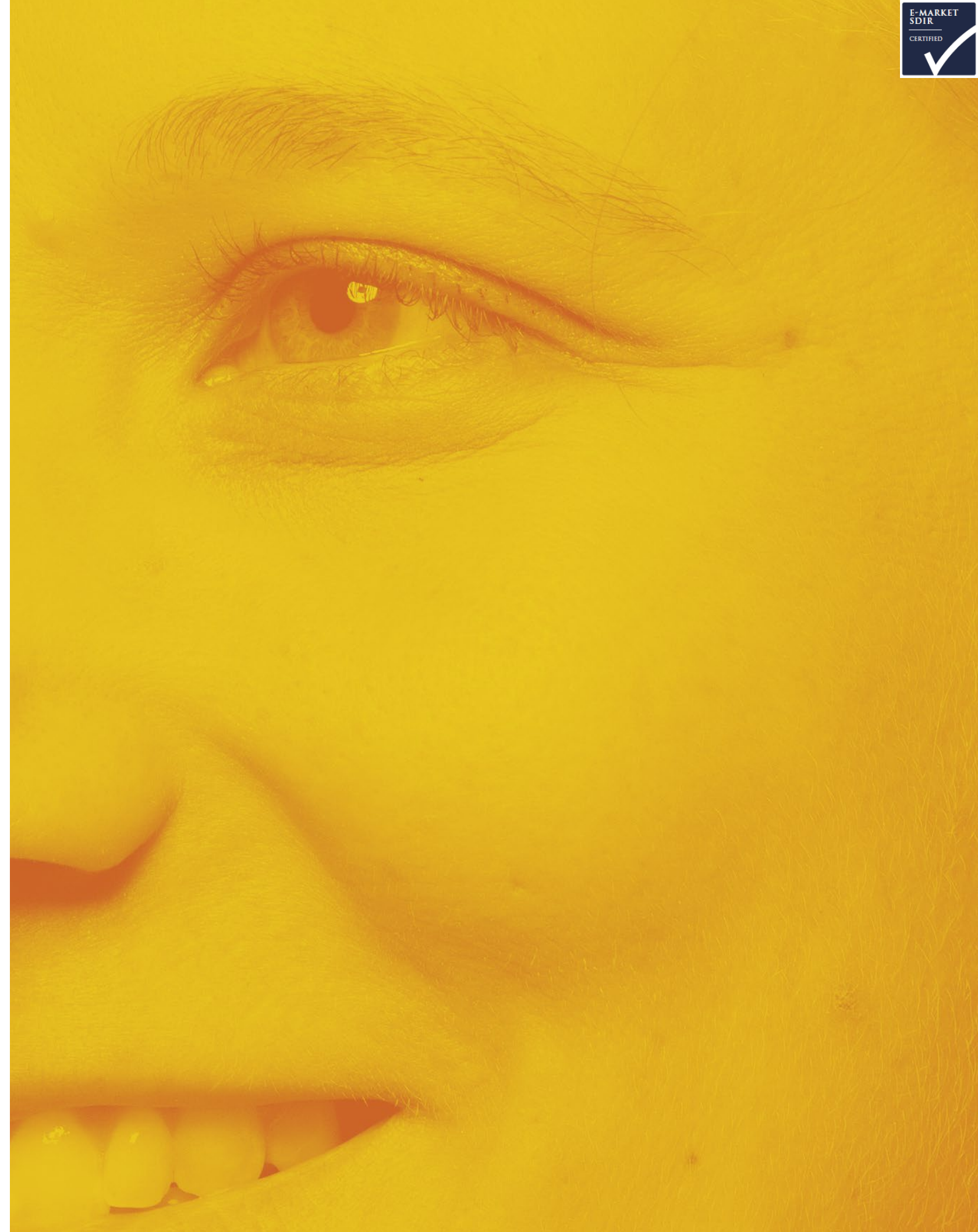
Non sono al momento in essere accordi individuali o meno tra Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società che prevedano l'erogazione di indennità in caso di cessazione del rapporto in essere con la Società ad iniziativa aziendale in difetto di giusta causa.

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).

Gli Amministratori Esecutivi, 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.



Sezione 2

La presente Sezione è articolata in due parti:

Nella Prima Parte vengono illustrati i diversi elementi che compongono la remunerazione, con riferimento all'attuazione della Politica di Remunerazione 2020, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il quale ha registrato l'allineamento rispetto alla Politica di Remunerazione 2019.

Nella Seconda Parte - la cui avvenuta predisposizione è oggetto di verifica da parte del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio - vengono illustrati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo in forma aggregata, i Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché le informazioni relative alle partecipazioni azionarie dagli stessi detenute, 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.

Tale Seconda Parte è stata predisposta tenendo in considerazione l'evoluzione normativa ed il fatto che nessuna indicazione a tal riguardo è stata ricevuta dalla Società nel corso dell'ultima Assemblea degli Azionisti.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2020 e partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche

1.1 Deroga alla Politica di Remunerazione 2020

In data 11 maggio 2020 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Carraro ha approvato l'Annual MBO 2020 precisando che «gli obiettivi assegnati all'interno del sistema di retribuzione variabile sono stati definiti in funzione dei dati economico-finanziari messi a budget per l'anno 2020. (...) Si prevede (...) che nel corso dell'esercizio gli obiettivi di riferimento, le relative metriche e le modalità di valutazione possano essere riviste una volta verificati gli impatti economico-finanziari derivanti dalla diffusione globale della pandemia da virus Covid-19 e nella misura in cui il quadro che si verrà a delineare consenta di valutarne gli effetti economici e finanziari».

Alla luce delle previsioni economico finanziarie risultanti dal Forecast 2020 approvate dal Consiglio di Amministrazione di Carraro in data 29 luglio 2020, è risultato evidente come fosse necessario garantire l'allineamento degli obiettivi MBO con il Forecast per assicurarne il potere incentivante.

Partendo, quindi, dal presupposto che la Società aveva già ottenuto il consenso degli istituti finanziari alla sospensione della lettura dei covenants per tutto l'esercizio 2020, una volta esperita la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate ad opera del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio ha deliberato una deroga temporanea alla politica di remunerazione ex art. 123-ter del TUF consistente nella sostituzione dei “cancelli di ingresso” originariamente previsti dall'Annual Plan MBO 2020 con un unico cancello di ingresso costituito dal 110% del valore di Ebitda previsto nel Forecast 2020, previsione che ha tenuto in considerazione gli impatti economico-finanziari derivanti dalla diffusione globale della pandemia da virus Covid-19.

Per completezza, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, alla luce della straordinarietà della situazione connessa agli effetti della pandemia da virus Covid-19 – ha deliberato un aggiustamento degli obiettivi previsti nelle schede MBO 2020 di tipo economico-finanziario (quali il fatturato, l'Ebitda ed il capitale circolante netto), inizialmente fissati sulla base dei dati di Budget, per allinearli con quelli risultanti dal sopra citato Forecast 2020.

Ciò in linea con quanto previsto dalla Politica della Società, ai sensi della quale, «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*”).

Le schede obiettivo MBO 2020 sono quindi state modificate per ricomprendere i seguenti obiettivi e metriche:

a) Fatturato Consolidato		
Obiettivo superato	>= 115%	importo del premio = 200%
Obiettivo raggiunto	= 100%	importo del premio = 100%
Cancello di ingresso	>= 85%	importo del premio = 50%
Sotto il cancello di ingresso	<85%	importo del premio = 0

b) Ebitda		
Obiettivo superato	>= 130%	importo del premio = 200%
Obiettivo raggiunto	= 120%	importo del premio = 100%
Cancello di ingresso	>= 110%	importo del premio = 50%
Sotto il cancello di ingresso	<110%	importo del premio = 0

c) Capitale Circolante Netto/Fatturato		
Obiettivo raggiunto	= 100%	importo del premio = 100%
Cancello di ingresso	>= 75%	importo del premio = 50%
Sotto il cancello di ingresso	<75%	importo del premio = 0

d) Obiettivi Individuali		
Obiettivo superato	>= 120%	importo del premio = 200%
Obiettivo raggiunto	= 100%	importo del premio = 100%
Cancello di ingresso	>= 80%	importo del premio = 50%
Sotto il cancello di ingresso	<80%	importo del premio = 0

1.2 Accordo transattivo intervenuto per la cessazione anticipata del rapporto di Amministratore Delegato

Al fine di favorire una transizione già prevista ai vertici aziendali e funzionale all'avvio di un nuovo assetto organizzativo del Gruppo, l'Amministratore Delegato Ing. Alberto Negri, nell'ambito e in esecuzione di un accordo transattivo sottoscritto con la Società in data 26 Ottobre 2020, ha in pari data rassegnato le dimissioni dalla Carica di Amministratore Delegato.

L'accordo - i cui termini, coerenti con le vigenti Politiche di Remunerazione della Società, sono stati approvati in data 26 Ottobre 2020 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e Remunerazione – ha previsto l'erogazione di un importo di 435.000 euro lordi a fronte della cessazione anticipata del rapporto di amministrazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, lettera c) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, (oltre ad un importo di 20.000 euro lordi a titolo transattivo).

Tale importo risulta comprensivo (i) dell'incentivo variabile a breve termine MBO 2020 calcolato considerando un livello di performance pari al 100% della performance target pari a Euro 270.000 e (ii) dell'incentivo variabile a lungo termine LTI relativo al triennio 2018-2020 calcolato considerando il raggiungimento di una performance pari al 100% della performance target dell'MBO 2020 pari a Euro 160.000.

In aggiunta all'importo di cui sopra l'Ing. Alberto Negri ha percepito, nei normali tempi tecnici, l'emolumento fisso per la carica e la delega dovuto sino alla data di cessazione della carica intervenuta in data 26 Ottobre 2020.

L'Ing. Alberto Negri ha proseguito il suo rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato con la Società, nell'ambito del quale continua ad occuparsi di *business development*, *technical innovation*, nonché di eventuali progetti speciali riportando direttamente al Presidente della Società, oltre a rimanere a disposizione per svolgere ogni attività utile e funzionale al passaggio di consegne in relazione alla cessazione della carica e alla delega e delle attuali mansioni, secondo le indicazioni che gli verranno di tempo in tempo fornite, ferma in ogni caso ogni facoltà della Società ai sensi dell'art. 2103 c.c..

L'Ing. Alberto Negri continuerà a godere dei trattamenti retributivi previsti quale Dirigente della Società e rimarrà dunque in possesso di tutti i beni aziendali attualmente affidatigli in dotazione.

1.3 Attuazione della Politica di Remunerazione

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2020, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

Non vi sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio 2020, 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.

Remunerazione Fissa

Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2020.

Carica	Emolumento
Componente Consiglio di Amministrazione	40.000,00 €
Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	27.000,00 €
Componente Comitato Nomine e Remunerazione	9.000,00 €
Presidente Comitato Controllo e Rischi	45.000,00 €
Componente Comitato Controllo e Rischi	18.000,00 €

Presidente del CdA

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati

- > Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- > Compenso ex art 2389 III comma C.C. Euro 750.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari ad Euro 790.000.



Vice Presidente

Al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati

- > Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- > Compenso ex art 2389 III comma C.C. Euro 150.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari ad Euro 190.000.

Il Vice Presidente ha inoltre percepito compensi per le cariche ricoperte in altre società del Gruppo per un importo complessivo pari a Euro 580.000.

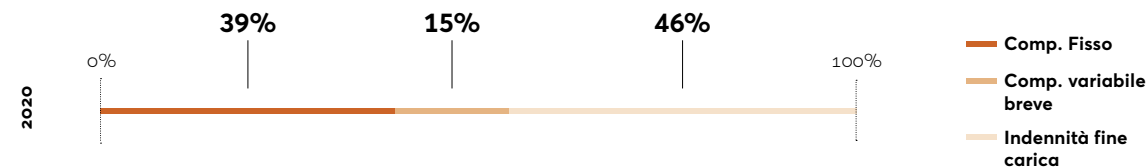


Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, cessato nel corso del 2020, sono stati erogati

- > Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 33.000
- > Compenso ex art 2389 III comma C.C. Euro 57.000
- > Retribuzione quale dirigente Euro 300.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato è pari ad Euro 390.000.



Direttore Generale

La remunerazione fissa del Direttore Generale, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 26 Ottobre 2020 in occasione della sua cooptazione da parte del Consiglio stesso a seguito delle dimissioni dell'Amministratore Delegato, prevede un compenso ex art 2389 I comma C.C. di Euro 40.000.

Al Direttore Generale sono quindi stati erogati

- > Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 7.000
- > Retribuzione quale dirigente Euro 267.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta al Direttore Generale è pari ad Euro 274.000.

Il Direttore Generale ha inoltre percepito compensi per le cariche ricoperte in altre società del Gruppo per un importo complessivo pari a Euro 30.000.



CFO

Al CFO sono stati erogati

- > Compenso ex art 2389 I comma C.C. Euro 40.000
- > Retribuzione quale dirigente Euro 278.000

La remunerazione fissa complessiva riconosciuta al CFO è pari ad Euro 318.000.

Il CFO ha inoltre percepito compensi per le cariche ricoperte in altre società del Gruppo per un importo complessivo pari a Euro 60.000.



Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata erogata la Retribuzione Annua Lorda come Dirigenti della Società o di società appartenenti al Gruppo che a livello aggregato è pari a Euro 531.000.



Incentivo variabile di breve termine MBO 2020

La seguente tabella indica il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dalla schede MBO del Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, CFO, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Obiettivi	Peso	Obiettivo consuntivato	Obiettivo target	Livello di raggiungimento dell'obiettivo
Ebitda	60%	33 mln)	26 mln	↗
NWC/Sales Revenues	30%	8,38	9,12	↗
ESG	10%			✓

Presidente del CdA

Relativamente all'anno 2020, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal Sistema MBO di cui è beneficiario, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2020, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Nello specifico, a fronte del superamento del cancello di accesso e del raggiungimento di una percentuale pari a 130%, è prevista l'erogazione di un incentivo pari a Euro 260.000.

Vice Presidente

Relativamente all'anno 2020, il Vice Presidente ha maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal Sistema MBO di cui è beneficiario, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2020, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Nello specifico, a fronte del superamento del cancello di accesso e del raggiungimento di una percentuale pari a 130%, è prevista l'erogazione di un incentivo pari a Euro 130.000.

Amministratore Delegato

A fronte delle dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato intervenute nell'ambito dell'Accordo Transattivo sottoscritto tra l'Amministratore Delegato e la Società in data 26 Ottobre 2020, l'erogazione dell'incentivo variabile di breve termine MBO 2020 è avvenuta

considerando un livello di performance pari al 100% della performance target. L'importo complessivo risultante applicando tali parametri è pari a Euro 270.000.

Direttore Generale

Relativamente all'anno 2020, il Direttore Generale ha maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal Sistema MBO di cui è beneficiario, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2020, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Nello specifico, a fronte del superamento del cancello di accesso e del raggiungimento di una percentuale pari a 136,58%, è prevista l'erogazione di un incentivo pari a Euro 68.290.

CFO

Relativamente all'anno 2020, il CFO ha maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal Sistema MBO di cui è beneficiario, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2020, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Nello specifico, a fronte del superamento del cancello di accesso e del raggiungimento di una percentuale pari a 135, è prevista l'erogazione di un incentivo pari a Euro 135.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategica, relativamente all'anno 2020, hanno maturato un incentivo variabile di breve termine, a fronte di un livello di performance medio pari al 136,58% della performance target. In particolare, è prevista l'erogazione di un incentivo che a livello aggregato è pari a Euro 152.920.

1.4 Pay Ratio

Lo sviluppo della remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi e la remunerazione media dei dipendenti della Società risulta essere la seguente:

Tipologia retribuzione	Presidente	Vice Presidente	Amm. Delegato	Direttore Generale	CFO	Media dipendenti Carraro Spa
Retribuzione fissa percepita anno 2020 inclusi	790.000	770.000	845.000	304.000	378.000	41.150
Retribuzione Totale (fissa e variabile) percepita anno 2020	1.050.000	1.030.000	996.000	372.000	513.000	42.693

Lo sviluppo della remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi e la remunerazione media dei dipendenti della Società risulta essere la seguente:

Pay Ratio	Retribuzione fissa	Retribuzione Totale
Presidente	19:1	25:1
Vice Presidente	19:1	24:1
Amministratore Delegato	21:1	23:1
Direttore Generale	7:1	9:1
CFO	9:1	12:1

Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Schema n. 7-bis, I.2 Seconda Parte, Tabella 1

(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
				Emolumenti	Compenso carica							
Enrico Carraro												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40	750	-	-	260	-	-	1.050	
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				40	750	-	-	260	-	-	1.050	-
Tomaso Carraro												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vice Presidente	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40	150	-	-	130	-	-	320	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	580		-	130		710		
(III) Totale				40	730	-	-	260	-	-	1.030	-
Alberto Negri												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato	01/01/20–26/10/20	Ass. Approv. Bil. 2021	33	58		-	-	-	91		455
	Retribuzione quale dipendente della Società			-	300			151		451		21
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				33	358	-	-	151	-	-	542	
Andrea Conchetto												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	26/10/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	7	-		-	-	-	7		-
	Retribuzione quale dipendente della Società			-	267			68		335		19
(II) Compensi da controllate e collegate				-	30					30		
(III) Totale				7	297	-	-	68	-	-	372	

Dati in Euro/000

(**) Trattamento di fine rapporto maturato nel corso del 2020 anche se versato a fondi di previdenza complementare

(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 Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	(**) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti	Compenso carica							
Riccardo Arduini												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40		-	-	-	-	40		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				40	-	-	-	-	-	40	-	-
Virginia Carraro												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40		-	-	-	-	40		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				40	-	-	-	-	-	40	-	-
Enrico Gomiero												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40						40		
	Retribuzione quale dipendente della Società			-	278		-	135	-	413		19
(II) Compensi da controllate e collegate					60					60		
(III) Totale				40	338	-	-	135	-	513	-	19
Fabio Buttignon												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40						40		
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/19–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			27				27		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			18				18		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				40	-	45	-	-	-	85	-	-

(**) Trattamento di fine rapporto maturato nel corso del 2020 anche se versato a fondi di previdenza complementare

(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 Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	(**) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti	Compenso carica							
Marina Manna												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40						40		
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			45				45		
	Presidente ODV	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			10				10		
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			9				9		
(II) Compensi da controllate e collegate										–		
(III) Totale				40	–	64	–	–	–	104	–	–
Marina Pittini												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	40						40		
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			9				9		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021			18				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	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	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	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	50	–					50		
(II) Compensi da controllate e collegate										–		
(III) Totale				50	–	–	–	–	–	50	–	–

(**) Trattamento di fine rapporto maturato nel corso del 2020 anche se versato a fondi di previdenza complementare

(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 Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	(**) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti	Compenso carica							
Stefania Centorbi												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	01/01/20–31/12/20	Ass. Approv. Bil. 2021	30	–					30		
(II) Compensi da controllate e collegate										–		
(III) Totale				30	–	–	–	–	–	30	–	–
Dirigenti con responsabilità strategiche (5)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				–	296		85		–	381		21
(II) Compensi da controllate e collegate				–	235		68		–	303		15
(III) Totale				–	531	–	153	–	–	684	–	36

(**) Trattamento di fine rapporto maturato nel corso del 2020 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 Nome e Cognome	B Carica	-1 Piano	-2			-3			-4 Altri bonus
			Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			
			(A) Erogabile Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differim.	(A) Non più erogabile	(B) Erogabile Erogati	(C) Ancora Differiti	
Enrico Carraro	Presidente	MBO 2020	€ 260						
Tomaso Carraro	Vice Presidente	MBO 2020	€ 260						
Alberto Negri	AD	MBO 2020	€ 151						
		LTIP 2018-2020	€ 0			€ 0	€ 0		
Enrico Gomiero	CFO	MBO 2020	€ 135						
Andrea Conchetto	Direttore Generale	MBO 2020	€ 68						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (2)		MBO 2020 nella società che redige il bilancio	€ 85						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		MBO 2020 in controllate o collegate	€ 68						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 959	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
(II) Compensi da controllate e collegate			€ 68						
(III) Totale			€ 1.027	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 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	N° azioni possedute al 31/12/2019	N° azioni acquistate nel 2020	N° azioni vendute nel 2020	N° azioni possedute al 31/12/2020
Alberto Negri*	Amministratore Delegato	Carraro Spa	46.460	-	-	46.460
Enrico Gomiero	Consigliere	Carraro Spa	17.855			17.855
Enrico Carraro e Tomaso Carraro	Presidente CdA e Vicepresidente CdA	Carraro Spa	3.774.640	2.137.588		5.912.228
Andrea Conchetto	Consigliere	Carraro Spa	11.700			11.700
Dirigenti con responsabilità strategica (per un totale di n° 4)**		Carraro Spa	2.000	-	-	2.000

* In data 09 settembre 2020 Enrico e Tomaso Carraro hanno acquisito n. 2.137.588 azioni Carraro Spa in forza dell'accettazione del legato testamentario della Sig.ra Chiara Alessandri, passando così da 3.774.640 a 5.912.228 azioni;
** Alberto Negri il 26/10/2020 ha terminato la carica di Amministratore Delegato;
*** Un DRS è uscito dal Gruppo Carraro in data 10/04/2020.

