



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'Allegato 3A,
schemi 7-bis del Regolamento Consob 14 maggio 1999, n. 11971

INDICE

Pag.

Sezione 1

Politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche	3
---	---

Sezione 2

Compensi corrisposti nell'esercizio 2011 e partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche	10
---	----

Sezione 1

Politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

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 codice di autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A. - edizione 2011 (il “**Codice**”), (ii) dell’articolo 123ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, (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 12 novembre 2010.

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**”) e (ii) dei dirigenti con responsabilità strategiche (“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) della Società. Nessun riferimento è fatto a Direttori Generali in quanto non presenti nell’attuale struttura organizzativa della Società.

Le nuove politiche ed i programmi di remunerazione che il Gruppo Carraro adotta per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (individualmente il “**Manager**” o collettivamente il “**Management**”), intervengono oggi in una situazione caratterizzata da prassi, impegni ed aspettative che, per quanto anch’essi nel complesso coerenti con la finalità di remunerare la creazione di valore nel medio lungo periodo, si muovono secondo modelli di funzionamento non sempre coincidenti con quelli suggeriti dalle nuove fonti di autoregolamentazione di cui sopra. La Società ha pertanto avviato una analisi circa termini e modalità per una progressiva migrazione dai sistemi di remunerazione tradizionalmente applicati a quelli suggeriti dalle più recenti *best practice.*, tenuto conto anche delle specificità del settore di riferimento e dell’attività esercitata.

I principali obiettivi perseguiti dalla presente Politica sono i seguenti:

- remunerare il Management in modo complessivamente proporzionato:
 - al ruolo ed alle responsabilità ricoperte da ciascuno;
 - alle competenze portate, all’esperienza maturata ed all’adesione ai valori aziendali;
 - alla qualità ed all’entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi di business ed alla creazione di valore per gli azionisti, nel breve e nel 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 e sobrietà 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;

- corrispondere una remunerazione fissa che, correlata opportunamente ai livelli espressi dal mercato, equamente riconosca il ruolo e le responsabilità ricoperte, nonché il grado di copertura dei ruoli medesimi;
- remunerare i migliori livelli di performance di gruppo ed individuali, utilizzando un sistema di remunerazione variabile 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 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.

2. Politiche e Componenti del sistema di remunerazione

2.1 Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione ed, in particolare, degli Amministratori non esecutivi

Come previsto dallo Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti determina, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, 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 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, 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 la Remunerazione e Risorse Umane e sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

2.2 Politica di remunerazione per gli Amministratori esecutivi

I compensi degli Amministratori Esecutivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'importo complessivo 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 analogo e coerente diversità .

Ed infatti, mentre all'Amministratore Delegato è demandata la gestione esecutiva ordinaria della Società e del Gruppo, Presidente e Vice-Presidente esercitano fundamentalmente - accanto a talune funzioni operative di fatto marginali - quella fondamentale 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 vengono previste significative forme di incentivazione variabile legate al raggiungimento di specifici obiettivi di creazione di valore, 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 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 12 novembre 2010, 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 la responsabilità di Business Unit Head 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.

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

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

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 funzione della misura in cui il ruolo medesimo e' ricoperto. La modalità di quantificazione della RAL e' basata sul posizionamento competitivo prescelto dalla Società

rispetto al mercato per le retribuzioni fisse dei Managers, in relazione a livelli paragonabili di responsabilità e complessità gestite dagli stessi.

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 ‘classe di appartenenza’, nell’ambito del ‘peer group’ adottato come bench-mark 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 è 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 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. A tal fine, l’Annual MBO è la componente variabile della retribuzione complessiva che premia il raggiungimento/superamento di obiettivi di tipo economico-finanziario (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fatturato, EBIT, EBITDA, posizione finanziaria netta) ed anche di tipo operativo, purché questi ultimi siano strettamente connessi alla creazione di valore economico misurabile. Ai vari componenti il 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 la creazione di valore nel medio-lungo termine, in altre parole essere coerenti con gli obiettivi del piano strategico triennale del Gruppo.

È previsto che Manager che ricoprono posizioni contigue, o ove è comunque previsto 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.

Fatto salvo quanto precisato al precedente paragrafo 2.2 con riguardo alla remunerazione del Presidente e del Vice Presidente, tali “*range*” di valori percentuali previsti per ciascun ruolo della RAL possono, a loro volta, collocarsi tra un minimo del 25% ed un massimo del 100% della corrispondente RAL. 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 100% del valore base di riferimento dell’Annual MBO, pur con un ‘*cap*’ predefinito, pari al 200% per la percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo e pari al 150% per la percentuale di raggiungimento della scheda complessiva di incentivazione. Inoltre è previsto un ‘cancello’ di entrata, ovvero una condizione di accesso alla retribuzione variabile di breve correlata al raggiungimento di un valore minimo di uno dei principali indicatori economici del Gruppo, senza il cui raggiungimento è inibita qualsiasi erogazione delle componenti della retribuzione variabile connesse ai risultati di Gruppo.

Per quanto riguarda l’identificazione degli obiettivi di incentivazione del CFO (Chief Financial Officer) - preposto *inter alia* alla redazione dei documenti contabili - la Società ritiene che il relativo allineamento a quelli degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, possa stimolare una piena condivisione nell’ottenimento degli obiettivi complessivi del team manageriale, nell’ottica della creazione di valore per gli azionisti e del migliore sviluppo del Gruppo.

Quanto al Responsabile della funzione di *Internal Audit*, lo stesso, in coerenza con il suo ruolo di garanzia, percepisce unicamente un compenso fisso.

3.3 Long Term Incentive Plan o LTI

Non sono previsti piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari né LTI. Il Consiglio di Amministrazione della Società sta peraltro valutando termini e modalità di un eventuale programma che, compatibilmente con le aspettative consolidate del *Management*, estenda, attraverso un cd. Long Term Incentive e/o un sistema di pagamento differito dell’Annual MBO, la durata dell’arco di riferimento nel quale distribuire gli indicatori di performance e l’erogazione dei benefici previsti al relativo raggiungimento per gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale programma di Long Term Incentive, che potrebbe essere monetario o basato su azioni, potrà dunque avere 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, delle risorse manageriali migliori.

3.4 Fringe Benefit

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

Hanno l’obiettivo 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:

- ‘*Perquisit*’: aventi lo scopo di incrementare 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.

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 Risorse Umane & 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 3.2 e sottoposti alla valutazione del Comitato Risorse Umane & 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. Come già evidenziato, compatibilmente con il necessario rispetto delle consolidate aspettative del *Management*, i, è in corso di valutazione la possibilità di differire, a far data dal prossimo esercizio, la corresponsione di una porzione dell’MBO di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

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 Risorse Umane e Remunerazione.

5 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione dalla carica o di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l’orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi in essere.

Si segnala l'esistenza di un accordo tra la Società e l'Amministratore Delegato che prevede, in caso di recesso da parte della Società in mancanza di giusta causa, il riconoscimento di un'indennità forfetaria pari ad una annualità del solo compenso fisso.

Non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico, ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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.

All'Amministratore Delegato viene riconosciuta una copertura assicurativa di rischio della previdenza diversa da quelle obbligatorie.

7 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 la Remunerazione e le Risorse Umane 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 non vincolante dell'Assemblea degli azionisti.

La Politica è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane nella riunione del 15 marzo 2012; successivamente, previo parere del Collegio Sindacale, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2012 e posta all'esame e al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2012.

L'attività istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane si è svolta nel corso di diverse riunioni tenutesi nel corso del 2011 e l'inizio del 2012 in cui sono state analizzate, anche con la partecipazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le principali tematiche.

Il Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane si è inoltre avvalso dell'intervento di due primarie società di consulenza per la verifica del posizionamento della Società rispetto al mercato delle retribuzioni del Management con focus su società industriali di medio-grande dimensione operanti sul mercato europeo ed italiano e per la valutazione di un nuovo sistema di incentivazione a lungo termine coerente con le strategie e gli obiettivi di medio-lungo termine del Gruppo.

La verifica della corretta attuazione della Politica sarà effettuata dal Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane con il supporto della Direzione Risorse Umane che annualmente sottoporrà al Comitato una relazione in materia di compensi e sull'attuazione nell'esercizio precedente della Politica stessa.

Ruolo del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane

Il Comitato per le Risorse Umane e la Remunerazione è composto da quattro amministratori indipendenti, Arnaldo Camuffo, Antonio Cortellazzo, Pietro Guindani e Marco Milani, e da un amministratore esecutivo Enrico Carraro. Presidente del Comitato per le Risorse Umane e la Remunerazione è Pietro Guindani. Qualora il Comitato sia chiamato a svolgere i compiti ad esso demandati dal Codice di Autodisciplina, è prevista la partecipazione dei soli amministratori indipendenti.

L'attuale composizione è in linea con la raccomandazione del Codice che prevede che i componenti del Comitato per le Risorse Umane e la Remunerazione siano amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali amministratori indipendenti ed almeno uno dei componenti del Comitato per le Risorse Umane e la Remunerazione possieda un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria. Per converso il Comitato annovera tra i propri membri un Consigliere esecutivo a motivo della necessità di assicurare l'integrazione delle raccomandazioni del Comitato stesso con i percorsi di cambiamento aziendali.

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 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 12 novembre 2010 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.

Al Comitato sono attribuiti ulteriori compiti di natura propositiva e consultiva in merito a (i) metodologie di valutazione qualitativa delle prestazioni individuali e modello di leadership aziendale, su proposta dell'Amministratore Delegato; (ii) valutazione qualitativa dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei candidati relativi alle medesime posizioni, identificazione dei percorsi di sviluppo e strategie di "*retention*"; (iii) valutazione dell'assetto organizzativo rispetto alle strategie di business e percorsi di successione; (iv) condivisione, su informativa dell'Amministratore Delegato delle macro dinamiche degli organici e del costo del lavoro e delle politiche di "*diversity management*", in quanto applicabili.

Sezione 2

Compensi corrisposti nell'esercizio 2011 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 corrisposti nell'esercizio 2011 secondo lo schema previsto dall'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, schema 7-bis, Tabella 1 e le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche secondo schema previsto dalla Tabella 4.

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		(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		Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
MARIO CARRARO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50	700						750		
(II) Compensi da controllate e collegate				90							90		
(III) Totale				140	700	-	-	-	-	-	840	-	-
ENRICO CARRARO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vice Presidente	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50	200						250		
	Presidente Comitato Operativo Strategico	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			50					50		
	Membro Comitato Risorse Umane e Remunerazione	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011				10				10		
(II) Compensi da controllate e collegate				450							450		
(III) Totale				500	200	60	-	-	-	-	760	-	-
TOMASO CARRARO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Responsabile Business Unit Gear World	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50	120						170		
	Membro Comitato Operativo Strategico	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			50					50		
(II) Compensi da controllate e collegate				400							400		
(III) Totale				450	120	50	-	-	-	-	620	-	-
FRANCESCO CARRARO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50							50		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				50	-	-	-	-	-	-	50	-	-
ALEXANDER BOSSARD													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50	300		462		60		872		
	Membro Comitato Operativo Strategico	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011								-		
(II) Compensi da controllate e collegate				20							20		
(III) Totale				70	300	-	462	-	60	-	892	-	-
ANNA MARIA ARTONI													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50							50		
	Membro Comitato Controllo Interno	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			50					50		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				50	-	50	-	-	-	-	100	-	-
ARNALDO CAMUFFO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50							50		
	Membro Comitato Controllo Interno	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			50					50		
	Membro Comitato Risorse Umane e Remunerazione	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011				10				10		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				50	-	60	-	-	-	-	110	-	-
ANTONIO CORTELLAZZO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50							50		
	Presidente Comitato Controllo Interno	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			60					60		
	Membro Comitato Risorse Umane e Remunerazione	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011				10				10		
	Presidente ODV	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011				10				10		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				50	-	80	-	-	-	-	130	-	-
PIETRO GUINDANI													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50							50		
	Presidente Comitato Risorse Umane e Remunerazione	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			60					60		
	Membro Comitato Operativo Strategico	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			10					10		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				50	-	70	-	-	-	-	120	-	-
MARCO MILANI													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	50							50		
	Membro Comitato Risorse Umane e Remunerazione	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			50					50		
	Membro Comitato Operativo Strategico	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011			10					10		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				50	-	60	-	-	-	-	110	-	-

(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		(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		Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
BASSO LUIGI													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	30	-						30		
(II) Compensi da controllate e collegate				9							9		
(III) Totale				39	-	-	-	-	-	-	39	-	-
BOZZOLAN SAVERIO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	20	-						20		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	-	20	-	-
SACCOMANI ROBERTO													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	Anno 2011	Ass. Approv. Bil. 2011	20	-						20		
(II) Compensi da controllate e collegate				12							12		
(III) Totale				32	-	-	-	-	-	-	32	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (Per un totale di n°7)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-					983	983		
(II) Compensi da controllate e collegate					150					1.286	1.436		
(III) Totale				-	150	-	-	-	-	2.269	2.419	-	-

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I "Compensi per la partecipazione a comitati" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali 8. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche
 Schema n. 7-bis, Tabella 4

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute al 31.12.2011
AMMINISTRATORI						
MARIO CARRARO	Presidente Consiglio di Amministrazione	Carraro SpA	1.903.250	-	-	1.903.250
FRANCESCO CARRARO	Consigliere	Carraro SpA	1.182.395	-	-	1.182.395
ALEXANDER BOSSARD	Amministratore Delegato	Carraro SpA	6.000	4.000	-	10.000
ANTONIO CORTELLAZZO	Consigliere	Carraro SpA	29.000	37.500	29.000	37.500
SINDACI						
LUIGI BASSO	Presidente Collegio Sindacale	Carraro SpA	-	1.500	-	1.500
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (PER UN TOTALE DI N° 7)		Carraro SpA	5.500	-	-	5.500