



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

Emittente
Carraro SpA

Sito Web
www.carraro.com

Esercizio a cui si riferisce la Relazione
2013

Data di approvazione della Relazione
12 marzo 2014

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 2013 ai
componenti degli organi di amministrazione
e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche 14

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 5 maggio 2012.

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 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.

1.3 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica descritta in questa Relazione non ha subito variazioni significative rispetto all'esercizio finanziario precedente, fatta eccezione per:

- l'istituzione di un Long Term Incentive Plan per l'Amministratore Delegato;
- l'adeguamento dei meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari al fine di renderli coerenti con i compiti ad esso assegnati.

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 le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione, un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti i membri del Consiglio, comprensivo di un ammontare in misura fissa previsto per la carica di Amministratore, di ulteriori compensi fissi per gli Amministratori Investiti di Particolari Cariche e dei compensi fissi e variabili previsti per gli Amministratori Esecutivi.

In coerenza con quanto suggerito dal Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi 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 le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione 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 per le Nomine, le Risorse Umane e la 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 analogia 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 5 maggio 2012 e con il principio contabile IAS 24, sono Dirigenti con Responsabilità strategiche i dirigenti a diretto riporto dell'Amministratore Delegato che, nella Società o in società da essa direttamente o indirettamente controllate (collettivamente il "**Gruppo**") ricoprono la posizioni di rilevante importanza strategica ed operativa ovvero di funzioni centrali di staff.

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

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 è ricoperto. La modalità di quantificazione della RAL è basata sul posizionamento competitivo prescelto dalla Società rispetto al mercato per le retribuzioni fisse dei Manager, 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 sono previsti 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, 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, al fine di meglio garantirne equilibrio ed imparzialità, gli stessi non debbano essere collegati ad obiettivi aziendali ed ai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Società ma piuttosto ad obiettivi individuali correlati con l'attività specifica.

Quanto al Responsabile della funzione di *Internal Audit*, lo stesso, 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, posizione finanziaria netta).

3.3 Long Term Incentive Plan o LTI

Non sono previsti piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha definito per l'Amministratore Delegato un programma Long Term Incentive di durata triennale ed un valore di riferimento pari alla somma del 50% degli Annual MBO effettivamente liquidati all'Amministratore Delegato con riguardo a ciascuno degli esercizi del periodo di riferimento, e la cui maturazione e quantificazione sarà subordinata al raggiungimento, in ogni esercizio, di almeno il 90% degli obiettivi individuali

annuali, considerati nel loro insieme e ponderati secondo lo schema della scheda obiettivo definita annualmente.

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

3.4 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 per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione.

4.2 Annual MBO Plan

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il sistema, gli indicatori, le modalità sono definiti annualmente da parte dell’Amministratore Delegato, con il supporto della Direzione HR, in coerenza con il precedente punto 3.2 e sottoposti alla valutazione del Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione e successivamente all’ approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi e la relativa erogazione attualmente avvengono l'anno successivo a quello di competenza, previa approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei soci e previa verifica del livello di raggiungimento degli stessi. Come già evidenziato, compatibilmente con il necessario rispetto delle consolidate aspettative del *Management*, i, è in corso di valutazione la possibilità di differire 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 per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione.

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

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

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.

La Società contempla la possibilità di stipulare con il Management dei patti di non concorrenza. In conformità alla giurisprudenza ed alla prassi, tali accordi possono prevedere il riconoscimento di un corrispettivo, quale quota parte del Base Salary o autonomamente individuato, anche in relazione alla durata ed all'ampiezza temporale dell'accordo. Il vincolo di "non concorrenza" è riferito al settore di business in cui opera il Gruppo, con estensione territoriale e ampiezza variabile in funzione del ruolo ricoperto.

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

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

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

All'Amministratore Delegato viene riconosciuta una copertura assicurativa 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 le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione sia l'organo incaricato di predisporre e redigere una proposta di Politica. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica la propone al voto non vincolante dell'Assemblea degli azionisti.

La Politica è stata approvata dal Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2014; successivamente, previo parere del Collegio Sindacale, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 12 marzo 2014 e posta all'esame e al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in data 17 aprile 2014.

L'attività istruttoria del Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione si è svolta nel corso di diverse riunioni tenutesi nel corso del 2013 e l'inizio del 2014 in cui sono state analizzate, anche con la partecipazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le principali tematiche.

Il Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione 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 le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione 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 le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione è composto da quattro amministratori indipendenti, Arnaldo Camuffo, Antonio Cortellazzo e Marina Pittini, e da un amministratore esecutivo Enrico Carraro. Presidente del Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione è Arnaldo Camuffo. 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 siano amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali amministratori indipendenti ed almeno uno dei componenti del Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione possieda un'adeguata esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. 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 5 maggio 2012 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 2013 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 2013 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.

Illustrazione dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

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

Il Presidente ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) il compenso per la carica di Presidente della Società, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013 (verrà erogata nel 2014 con competenza 2013); (iv) benefit di natura non monetaria.

Il Vice Presidente ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) il compenso per la carica di Presidente della Società, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013 (verrà erogata nel 2014 con competenza 2013); (iv) benefit di natura non monetaria.

L'Amministratore Delegato ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) il compenso per la carica di Amministratore Delegato della Società, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013 (verrà erogata nel 2014 con competenza 2013); (iv) un importo equivalente al 50% della remunerazione variabile MBO relativa al 2013 che verrà accantonato e destinato ai fini dell'erogazione del programma di LTI; (v) una copertura assicurativa di rischio della previdenza diversa da quelle obbligatorie; (vi) benefit di natura non monetaria.

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento ai 6 dirigenti con responsabilità strategiche sono stati corrisposti i seguenti compensi: (i) la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della Società; (ii) la remunerazione

variabile MBO relativa al 2013 verrà erogata nel 2014 con competenza 2013); (iii) altri benefit di natura non monetaria. In tutti questi casi, è stata verificata la coerenza dei compensi con i criteri di determinazione delle componenti fisse e variabili delle remunerazioni di cui ai punti 3.1 e 3.2.

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

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio 2013, 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.

Valutazione di coerenza della remunerazione 2013 con la Politica

La verifica circa la coerenza tra la remunerazione corrisposta al Management con riferimento all'esercizio 2013 e la Politica in essere è stata effettuata in data 12 marzo 2014 dal Comitato per le Nomine, le Risorse Umane e la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane.

Si rammenta che la Società si è avvalsa della facoltà di esclusione prevista dall'articolo 13 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010. Resta comunque inteso che qualora le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione dovessero distaccarsi dalla Politica in precedenza approvata, le stesse saranno assoggettate alla Procedura Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 5 maggio 2012.

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

Euro/000												
(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi		(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti	Compenso carica							
ENRICO CARRARO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50	850		107			1.007		
(II) Compensi da controllate e collegate				7						7		
(III) Totale				57	850		107			1.014		
TOMASO CARRARO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vice Presidente	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50	200		53			303		
(II) Compensi da controllate e collegate				523						523		
(III) Totale				573	200		53			826		
FRANCESCO CARRARO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50						50		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50						50		
ALEXANDER BOSSARD												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50	350		642	60		1.102		
(II) Compensi da controllate e collegate				20						20		
(III) Totale				70	350		642	60		1.122		
ARNALDO CAMUFFO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50						50		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				20			20		
	Presidente Comitato Nomine Risorse Umane e Remunerazione	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				50			50		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50			70			120		
ANTONIO CORTELLAZZO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50						50		
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				50			50		
	Membro Comitato Nomine Risorse Umane e Remunerazione	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				20			20		
	Presidente ODV	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				10			10		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50			80			130		
GABRIELE DEL TORCHIO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50						50		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50						50		
MARINA PITTINI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50						50		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				20			20		
	Membro Comitato Nomine Risorse Umane e Remunerazione	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				20			20		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50			40			90		
MARCO REBOA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	50						50		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014				20			20		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50			20			70		

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi		(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti	Compenso carica							
ROBERTO SACCOMANI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	55						55		
(II) Compensi da controllate e collegate				12						12		
(III) Totale				67						67		
SAVERIO BOZZOLAN												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	35						35		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35						35		
MARINA MANNA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Membro Collegio Sindacale	01/01/13-31/12/13	Ass. Approv. Bil. 2014	35						35		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35						35		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (6)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										886	886	
(II) Compensi da controllate e collegate										1.280	1.347	
(III) Totale										2.166	2.233	

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Enrico Carraro	Presidente	MBO 2013	€ 106.940						
Tomaso Carraro	Vice Presidente	MBO 2013	€ 53.470						
Alexander Bossard	Chief Executive Officer	MBO 2013 - LTIP 2012-2014	€ 427.760	€ 213.880				€ 210.580	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO 2013 nella società che redige il bilancio	€ 120.000						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO 2013 in controllate o collegate	€ 370.000						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 708.170	€ 213.880				€ 210.580	
(II) Compensi da controllate e collegate			€ 370.000						
(III) Totale			€ 1.078.170	€ 213.880				€ 210.580	

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute al 31.12.2013
AMMINISTRATORI						
FRANCESCO CARRARO	Consigliere	Carraro SpA	1.000.000	-	-	1.000.000
ALEXANDER BOSSARD	Amministratore Delegato	Carraro SpA	10.000	-	-	10.000
ANTONIO CORTELLAZZO	Consigliere	Carraro SpA	37.500	-	-	37.500
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (PER UN TOTALE DI N° 6)						
		Carraro SpA	12.500	-	-	12.500