



---

**POLITICA SUI CRITERI DI DIVERSITÀ PER LA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI  
DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO**

---

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi il 26 marzo 2021*

## 1. PREMESSA

Carraro S.p.A. (di seguito “Carraro” o la “Società”) riconosce il valore della diversità a livello di Gruppo così come a livello dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il l’età, il genere, le competenze, il profilo formativo e professionale.

Il Codice di Corporate Governance invita le Società a definire i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo ed a individuare, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

Il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, all’art. 123-bis, 2° comma, prevede che le società emittenti riportino, nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche.

Le previsioni contenute in questo documento sono, in massima parte, già applicate da Carraro, anche in ottemperanza alla normativa applicabile, alle disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance e nello Statuto sociale.

Questa Politica si riferisce alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Carraro S.p.A. e si rivolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e del Collegio Sindacale quindi:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- all’assemblea degli azionisti chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- al Consiglio di Amministrazione della Società, oltre che agli azionisti, nel caso in cui - in corso di mandato - si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2386 cod. civ.

La presente «Politica sui criteri di diversità per la composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale» definisce e formalizza i criteri adottati da Carraro per garantire un adeguato livello di diversità al livello dei propri Organi Sociali con l’obiettivo di:

- contribuire a massimizzare la qualità e l’efficacia del processo decisionale dell’organo amministrativo nonché nell’attività di competenza dell’organo di controllo;
- arricchire la discussione nell’ambito del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale grazie al contributo di una pluralità di qualificati punti di vista, professionalità ed esperienza a vantaggio della piena comprensione dei rischi e delle opportunità, anche strategiche, inerenti l’attività di Carraro;
- garantire la dialettica ed il confronto, presupposto distintivo di una decisione ponderata, istruita e consapevole.

La presente Politica è stata preventivamente esaminata dal Comitato Remunerazione e Nomine che ha espresso parere favorevole nella riunione del 26 marzo 2021 ed è stato in seguito approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 marzo 2021.

## **2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In armonia con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione di Carraro S.p.A., “società a proprietà concentrata” e non rientrante tra le cd. «Società grandi», effettua con cadenza almeno triennale, in vista del proprio rinnovo, un’autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione nonché su quello dei propri comitati.

Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diverse fasce d’età e anzianità di carica, generi e competenze professionali.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti sopra richiamati, la Società con riguardo a:

### **Età e anzianità di carica**

Raccomanda agli azionisti di:

- Prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d’età;
- Considerare la ri-candidatura di un adeguato numero di Amministratori per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Consiliari, fermo restando il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa applicabile e dal Codice di Corporate Governance, ai fini della indipendenza degli amministratori, salvo motivate eccezioni.

### **Genere**

- Assicura al genere meno rappresentato l’accesso al Consiglio di Amministrazione, stabilendo che le liste, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado d’assicurare un adeguato equilibrio tra i generi;
- Ricorda agli azionisti, in sede di presentazione delle liste per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, di riservare al genere meno rappresentato la quota minima stabilita dal D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, art. 147-ter.

### **Competenze, profilo formativo e professionale**

- Richiede agli Amministratori di possedere competenze che consentano loro di affrontare i diversi argomenti oggetto di discussione e di alimentare la dialettica all’interno del Consiglio e dei Comitati Consiliari.  
A tal fine, chiede agli azionisti di depositare, unitamente alle liste, il curriculum vitae di ciascun candidato, contenente un’esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate;
- Invita gli azionisti a presentare nelle proprie liste, candidati amministratori che, una volta eletti, consentano al Consiglio di possedere collegialmente adeguate conoscenze ed esperienza soprattutto con riguardo al mercato in cui opera la Società e al suo modello di business, al sistema di governance e al quadro normativo e regolamentare. Il Consiglio effettua con cadenza almeno triennale, in vista del proprio rinnovo, un’autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione nonché su quello dei propri comitati.

### **Indipendenza**

- Ricorda agli azionisti, in sede di presentazione delle liste per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, di prevedere un sufficiente numero di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dal D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dal Codice di Corporate Governance;
- Assicura che il Consiglio di Amministrazione valuti la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa applicabile e dal Codice di Corporate Governance.

L'organo di amministrazione predefinisce, almeno all'inizio del proprio mandato, gli elementi che possono compromettere l'indipendenza degli Amministratori.

L'esito delle valutazioni di indipendenza è reso noto al mercato subito dopo la nomina, mediante apposito comunicato e, successivamente, nella relazione sul governo societario. In tali occasioni sono indicati i criteri utilizzati e qualora un amministratore sia stato ritenuto indipendente nonostante il verificarsi di una delle situazioni indicate come compromettenti l'indipendenza, viene fornita una chiara e argomentata motivazione di tale scelta in relazione alla posizione e alle caratteristiche individuali del soggetto valutato.

### **3. COLLEGIO SINDACALE**

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla diversità all'interno del Collegio Sindacale, Carraro con riguardo a:

#### **Età e anzianità di carica**

Raccomanda agli azionisti di:

- prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età;
- considerare la ri-candidatura di un adeguato numero di Sindaci per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio Sindacale, fermo restando il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa applicabile, anche volontaristica, ai fini della indipendenza dei componenti il Collegio Sindacale.

#### **Genere**

- Assicura al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio Sindacale, stabilendo che le liste, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado d'assicurare un adeguato equilibrio tra i generi;
- ricorda agli azionisti, in sede di presentazione delle liste per il rinnovo del Collegio Sindacale, di riservare al genere meno rappresentato la quota minima stabilita dal D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, art. 148.

#### **Competenze, profilo formativo e professionale**

- stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità previsti dalla disciplina normativa e regolamentare applicabile alle società quotate;
- chiede agli azionisti di depositare, unitamente alle liste, il curriculum vitae di ciascun candidato, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate;

- stabilisce che il Collegio possieda, a livello collegiale, un adeguato livello d'esperienza e conoscenza riguardo ad almeno il mercato in cui la Società opera, alla strategia e al modello di business, al sistema di governance, all'analisi contabile e finanziaria e al quadro normativo.

### **Indipendenza**

- stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile;
- prevede che il Consiglio valuti la sussistenza dei requisiti previsti dal Codice di Corporate Governance ai sensi del quale tutti i componenti del Collegio Sindacale sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance per gli amministratori.

L'esito delle valutazioni di indipendenza è reso noto al mercato subito dopo la nomina, mediante apposito comunicato e, successivamente, nella relazione sul governo societario. In tali occasioni sono indicati i criteri utilizzati e qualora un sindaco sia stato ritenuto indipendente nonostante il verificarsi di una delle situazioni indicate come compromettenti l'indipendenza, viene fornita una chiara e argomentata motivazione di tale scelta in relazione alla posizione e alle caratteristiche individuali del soggetto valutato.

### **4. AGGIORNAMENTO**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione e Nomine, verifica periodicamente l'adeguatezza della presente Politica, i cui aggiornamenti devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione, ad eccezione di quelli di minor rilievo richiesti da norme imperative, per i quali è conferita delega permanente al Presidente che riferisce al Consiglio alla prima occasione utile.

\* \* \*

*La presente «Politica sulla diversità per i componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale» è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2021.*