

**RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE **2022**
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021
DEL GRUPPO BREMBO**

Allegato 1





Lettera del Presidente	4
Introduzione	6
Executive Summary	10
SEZIONE I	11
1. Informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di Remunerazione	11
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	11
1.2. Comitato Remunerazione e Nomine	13
1.3. Consiglio di Amministrazione	15
1.4. Assemblea degli Azionisti	16
1.5. Eventuale intervento di esperti indipendenti	16
1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica	17
2. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione	19
2.1. Contenuto della Politica	19
2.2. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione	21
2.2.1. Amministratori non investiti di particolari cariche	21
2.2.2. Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche	22
2.3. La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	24
2.4. Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e ad altri Dirigenti	25
2.4.1. MBO	25
2.4.2. LTIP	26
2.5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	28
2.6. Patti di non concorrenza e altri istituti	29
2.7. Clawback/Malus	29

SEZIONE II	30
Premessa	30
Prima parte	30
Deroga alla Politica in materia di Remunerazione 2021	31
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2021: Compensi Fissi	32
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2021: MBO 2021	33
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2021: LTIP 2019-2021	34
Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Brembo	36
Altre informazioni rilevanti	39
Seconda parte	40
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	40
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	44
Schema 7-ter Tab. 1 - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	45
Allegati	46
Raccordo tra richieste del regolatore e Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti	46
Riferimenti normativi	50
Glossario	51



Lettera del Presidente

Cari Azionisti,

è con piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2022 e sui compensi corrisposti 2021, articolata come previsto dall'art. 123-ter del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022.

Il 2021 è stato un anno che ha visto la Società operare in un contesto ancora incerto, segnato dal persistere della crisi pandemica da COVID-19 che ha impattato anche sull'acquisizione delle materie prime, frenandone l'approvvigionamento e creando discontinuità nel sistema infrastrutturale e logistico-distributivo globale. A ciò si sono aggiunti ulteriori fattori di incertezza quali l'aumento del costo dell'energia particolarmente elevato nel terzo trimestre del 2021 e le tensioni geopolitiche con importanti ricadute sul rapporto tra la domanda e l'offerta.

Nonostante le complessità e le sfide crescenti poste in essere dal quadro macroeconomico, Brembo ha continuato ad esprimere la propria leadership sul mercato ottenendo risultati economico-finanziari straordinari attraverso un aumento dei ricavi da contratti con i clienti pari al 25,8% rispetto all'anno precedente e una chiusura di esercizio con un EBITDA al 18,1%.

Ciò è stato possibile grazie anche alle nuove opportunità di crescita e sviluppo che Brembo ha identificato nel corso del tempo mirando all'accrescimento delle competenze del capitale umano, alla digitalizzazione, all'attenzione alla sostenibilità ambientale e alla valorizzazione delle diversità.

In particolare, l'attenzione alla sostenibilità costituisce uno dei driver su cui poggia la Politica 2022. Infatti, con il lancio del nuovo Piano LTI 2022-2024 destinato al Top Management e ad un bacino di manager del Gruppo per un totale di circa 65 beneficiari, si introduce l'utilizzo di un KPI legato a tematiche ESG (Environmental, So-

cial & Governance). Come per l'MBO, l'obiettivo ESG individuato per l'LTIP è relativo al Carbon Footprint di Gruppo. La nostra Politica si conferma quindi, anche per il 2022, essere uno strumento per remunerare il management e i nostri collaboratori rispetto alla crescita sostenibile dell'azienda e sostenere la strategia di medio-lungo periodo del Gruppo verso la lotta al cambiamento climatico e al miglioramento dell'efficienza energetica.

L'impegno profuso da Brembo in questa direzione è stato confermato anche nel 2021. Per la quarta volta consecutiva Brembo è stata premiata per l'impegno nella lotta ai cambiamenti climatici e nella gestione delle risorse idriche dimostrando la propria leadership nella sostenibilità di impresa da Carbon Disclosure Project (CDP) e l'eccellenza del Gruppo in una produzione attenta alla sostenibilità e in un'azione trasparente nei confronti del cambiamento climatico. A dimostrazione del proprio impegno nella lotta al cambiamento climatico, nel 2021 la Società ha consolidato una riduzione delle proprie emissioni di CO₂ (scope 1+2) del 34% rispetto al 2018, essenzialmente attraverso progetti di efficienza energetica e aumentando l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Inoltre non sono mancate iniziative e investimenti per promuovere una crescita aziendale con focus sulla sostenibilità:

- Brembo è stata inclusa tra le 40 aziende del nuovo indice MIB ESG lanciato da Euronext e Borsa Italiana e dedicato alle società quotate italiane che dimostrano le migliori best practice in ambito di sostenibilità.
- In occasione della celebrazione dei 60 anni di Brembo dalla sua fondazione, il Gruppo, attraverso una partnership con Treedom, ha piantato una foresta di 14.000 alberi in Kenya, nella regione del lago Vittoria, e li ha donati a tutti i dipendenti del Gruppo nel mondo. Tale progetto forestale ha l'obiettivo di assorbire

7.000 tonnellate di CO₂ dall'atmosfera nell'arco di dieci anni ed è coerente con gli obiettivi emersi dalla COP26 di Glasgow per contrastare il cambiamento climatico e con l'impegno di Brembo di diventare un'azienda carbon neutral entro il 2040.

Sostenibilità per Brembo vuol dire anche innovazione di prodotto legata in maniera indissolubile alle sfide dell'elettrificazione e della digitalizzazione che sta vivendo l'intero settore dell'automotive.

In tal senso, nel corso del 2021 Brembo è stata assoluta protagonista nell'ambito della Tecnologia e della Ricerca con il lancio del nuovo Sistema Frenante SENSIFY che integra l'Intelligenza Artificiale e il software sfruttando i big data per migliorare l'esperienza su strada ed agire sulla risposta dei freni personalizzandola rispetto allo stile del guidatore.

Tra le iniziative del 2021 relative all'innovazione e alla digitalizzazione, evidenzio, infine, l'apertura del Brembo Inspiration Lab nel cuore della Silicon Valley: un

laboratorio sperimentale concentrato principalmente nello sviluppo delle competenze dell'azienda in ambito software, data science e intelligenza artificiale. Il centro inoltre accoglierà talenti anche al di fuori del settore di riferimento favorendo l'incontro e il mix virtuoso di competenze differenti a beneficio dello sviluppo delle future soluzioni frenanti di Brembo.

Colgo l'occasione per ringraziare le Consigliere Laura Cioli ed Elizabeth M. Robinson per il significativo contributo alle attività del Comitato.

Concludo ringraziandovi in anticipo per l'interesse che ogni anno riservate alla nostra Politica retributiva e sono lieta di rinnovare, a nome di tutti i miei colleghi Consiglieri, il nostro massimo impegno per il futuro, confidando che, in qualità di azionisti di Brembo, possiate trovare nel presente documento informazioni esaurienti e utili e trarre ispirazione da esso per continuare a fornire il Vostro supporto positivo durante i lavori dell'Assemblea.

Cordialmente

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
Nicoletta Giadrossi



Introduzione

Brembo ha sempre creduto che l'innovazione continua parta dal patrimonio delle conoscenze e competenze degli oltre 12.225 dipendenti, che rappresentano l'asset strategico più prezioso per il Gruppo che determina il vantaggio competitivo dell'azienda che continua ad innovare e perseguire l'eccellenza nella realizzazione di tutti i propri prodotti. Poter contare su persone formate e competenti per Brembo significa avere la misura del valore che ogni dipendente porta col suo contributo al raggiungimento degli obiettivi comuni. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a garantire lo sviluppo del talento nelle diverse aree geografiche e famiglie professionali, la crescita delle potenzialità e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti attraverso la formazione e una continua crescita professionale, sempre nel rispetto dei valori e della strategia aziendali.

In tal senso il Gruppo ha sempre investito in un'offerta formativa ben strutturata per la crescita e la valorizzazione dei saperi e delle competenze. Nel corso del 2021 infatti, si è continuato ad investire nella formazione e nel coinvolgimento delle persone. In particolare, da un lato si è sviluppato un percorso di "Knowledge Management" e certificazione di colleghi che detengono know-how critici, dall'altro si è continuato a lavorare su gruppi interfunzionali nella messa a terra dei pilastri DIGITAL, GLOBAL E COOL, che costituiscono l'ossatura principale della nostra Mission.

All'interno di un'azienda globale come Brembo, che opera e si confronta costantemente con realtà molto differenti tra loro sotto il profilo economico e culturale, la diversità diventa un punto di forza. Brembo, in tal senso, si impegna ogni giorno a promuovere un ambiente inclusivo che preservi il senso di appartenenza delle persone e le stimoli a sentirsi protagonisti del successo del Gruppo, favorendo una cultura della diversità e dell'inclusione fin dal momento dell'assunzione nel rispetto dei punti di vista, delle voci, delle individualità e delle specificità di ciascuno.

Il Gruppo si impegna anche a fornire un contributo concreto nella valorizzazione delle differenti generazioni attraverso iniziative di coinvolgimento volte a potenziare il senso di appartenenza. Tra queste l'iniziativa "Gen Z Forum", in cui alcuni rappresentanti delle generazioni Z e Y sono stati coinvolti nello sviluppo e nella raccolta di idee creative in grado di contribuire alla crescita della Brembo del futuro.

L'attenzione verso i propri collaboratori si riflette non solo nell'investimento in sviluppo, crescita, formazione e inclusione ma anche nella costante attenzione per la salute e la sicurezza in particolare la gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro in un contesto pandemico in continua evoluzione in cui è stata messa in atto una costante azione informativa ai fini di una sempre più efficace prevenzione dei rischi.

Diversi progetti sono stati attuati nel 2021, quali:

- Il progetto "Preventive Ergonomics" con l'obiettivo di valutare i rischi ergonomici da applicare lungo tutto il percorso di realizzazione delle linee produttive. In tal modo, definendo uno standard di valutazione ergonomica Brembo, sarà possibile incrementare maggiormente la sicurezza di specifici impianti ed effettuare delle gap analysis o definire ulteriori interventi migliorativi.
- Il progetto WCM Safety-Pillar prevede un approccio sistematico ed organico per mappare i miglioramenti ottenuti per la diffusione delle conoscenze safety a tutti i livelli della struttura.
- Il progetto "Behaviors Continuous Improvement" ha l'obiettivo di portare i Team Leader (Preposti di reparto) a un continuo monitoraggio della tenuta di comportamenti/azioni non corretti dei lavoratori, realizzando delle pillole formative atte a correggerli grazie ai continui feedback forniti ai lavoratori stessi.

In tale contesto, la Politica in materia di Remunerazione 2022 di Brembo, in continuità con il passato, diventa un fattore abilitante a supporto dell'esecuzione della stra-

tegia aziendale del Gruppo, tenendo in considerazione gli indirizzi strategici nel lungo termine, garantendo la sostenibilità economica e sociale dell'azienda e l'*attraction e retention* – sui sempre più sfidanti mercati del lavoro – di quelle risorse chiave che presentano caratteristiche e competenze funzionali ad assicurare la creazione di valore per tutti gli stakeholder, ivi compresi azionisti, dipendenti, clienti e fornitori.

In tale prospettiva, il Comitato Remunerazione e Nominare¹ ha svolto le proprie funzioni dando continuità alle finalità, ai principi e agli strumenti della Politica di Remunerazione di Gruppo, scegliendo di lavorare nella

prospettiva di sviluppare un continuo dialogo con gli stakeholder, consapevole della centralità di tale elemento chiave nelle Politiche retributive di Gruppo. Brembo attribuisce infatti grande importanza all'interazione continua nel corso dell'anno con i principali fruitori delle proprie politiche retributive e con gli investitori, al fine di garantire un continuo miglioramento nell'adozione delle best practice di mercato, recependo spunti utili da vari interlocutori.

In linea con i valori e la strategia di business di Brembo, è stata sviluppata, in continuità con il passato, una Politica di Remunerazione orientata a:



Garantire la crescita sostenibile del nostro Gruppo

La capacità di ottenere risultati economico-finanziari superiori alla media del mercato di riferimento, nonostante il perdurare della pandemia e l'aumento del costo delle materie prime

Creare valore per i nostri Azionisti

La definizione di una Politica in grado di garantire l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo

Conciliare decisioni con la valutazione dei loro impatti sociali e ambientali

Brembo rivolge particolare attenzione allo sviluppo di politiche globali in materia di etica, responsabilità e sostenibilità, pilastri del prezioso patrimonio intangibile costituito dal proprio brand e dall'insieme dei principi che caratterizzano l'agire di un'azienda socialmente responsabile

Valorizzare i Principi guida che caratterizzano il Gruppo

Etica, qualità, valorizzazione, proattività e appartenenza sono i cinque principi guida che costituiscono il patrimonio condiviso della cultura Brembo, nonché il punto di riferimento per la conduzione delle attività aziendali nel pieno rispetto di tutti gli stakeholder del Gruppo

Rendere attrattiva l'azienda sul mercato

La Politica di Remunerazione di Brembo prevede un trattamento economico complessivo atto a garantire *attraction e retention* di profili di eccellenza, riconoscendo costantemente le performance conseguite

¹ Nominato dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020, a seguito del rinnovo delle cariche sociali deliberate dall'Assemblea degli Azionisti in pari data.



Raccordo tra strategia, sostenibilità e Politica sulla Remunerazione

Garantire la crescita sostenibile del Gruppo

La Politica sulla Remunerazione 2022 è stata costruita in continuità con gli scorsi anni definendo elementi retributivi che mirano a supportare il raggiungimento degli indirizzi strategici del Gruppo attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance di breve e lungo termine

Creare valore per i nostri Azionisti

La conferma della metrica E.V.A (Economic Value Added) nel nuovo LTIP 2022-2024 che garantisce l'allineamento tra gli interessi dei nostri azionisti e l'operato del management di Gruppo

Conciliare decisioni con la valutazione dei loro impatti sociali e ambientali

L'estensione dell'utilizzo di metriche ESG anche al sistema di incentivazione di lungo periodo, attraverso l'utilizzo di un KPI legato, come per l'MBO, al Carbon Footprint di Gruppo, a testimonianza della strategia di sostenibilità di Brembo nel medio-lungo periodo

Valorizzare i principi guida che caratterizzano il Gruppo

Integrità, responsabilità e trasparenza sono i driver adottati nelle logiche di remunerazione di Gruppo, che si esplicano in elementi quali l'attenzione ai dipendenti, la sostenibilità nella catena di fornitura e il rispetto delle comunità locali

Rendere attrattiva l'azienda sul mercato

Gli elementi che contraddistinguono la Politica sono finalizzati ad attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale, valorizzandone responsabilità, competenze ed esperienze

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è il frutto dell'impegno profuso per offrire un'informativa trasparente e completa dei criteri utilizzati per remunerare e valorizzare il contributo delle persone nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo gli strumenti necessari per un'accurata valutazione della Società stessa e per l'esercizio dei diritti su base informata.

Brembo, inoltre, da sempre rispetta le disposizioni normative vigenti e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate (le Politiche Remunerative 2022 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Nuovo Codice di Corporate Governance) che la Società adotta tramite il loro recepimento in un proprio Codice

di Corporate Governance (Codice di Corporate Governance di Brembo), oltre che nel Regolamento del CdA e dei suoi Comitati².

In particolare la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è strutturata secondo il seguente schema:

- **SEZIONE I:** con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, contiene informazioni circa i principi e le linee guida adottati da Brembo S.p.A. nella determinazione della propria Politica in materia di Remunerazione, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica. Tale sezione descrive in

² Con riferimento al Codice di Corporate Governance 2020, Brembo ha preso atto dei suoi contenuti e costantemente seguito l'evoluzione e le discussioni interpretative, al fine di approfondire nel dettaglio ogni singolo aspetto e di comprendere il trend di attuazione da parte delle principali società quotate. Alla luce delle analisi svolte, il CdA ha proposto all'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2021 la modifica allo Statuto Sociale (nell'ambito dell'oggetto sociale) volta a dare dignità statutaria a un impegno già proprio del Gruppo, ossia quello di perseguire uno sviluppo sostenibile e duraturo. Tale modifica è stata approvata dall'Assemblea. Inoltre Brembo ha predisposto un nuovo Codice di Corporate Governance Brembo che è stato condiviso in consultazione preliminare il 15 ottobre 2021 con i membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale – unitamente al dettaglio di comparazione, evidenziando le relative proposte di scostamento e motivazioni – ed in seguito con tutti i Consiglieri. Successivamente, il nuovo Codice di Corporate Governance Brembo è stato integrato con alcuni suggerimenti formali, e nuovamente inoltrato nella versione finale ai componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale in data 25 ottobre 2021, i quali hanno espresso il proprio benessere in data 9 Dicembre. A seguito dei suddetti approfondimenti e valutazioni, in data 17 dicembre 2021 il Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. ha approvato il testo finale del Codice di Corporate Governance di Brembo, che recepisce i principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance 2020, esaminando e valutando sulla base del principio di prevalenza della sostanza sulla forma e secondo il principio di comply or explain, gli eventuali scostamenti.

modo chiaro, trasparente e comprensibile i principi e le finalità generali perseguite, le informazioni relative alla governance del processo di definizione della Politica in materia di Remunerazione di Brembo con il dettaglio dei principali Organi e Soggetti coinvolti, nonché delle informazioni relative alle finalità, agli strumenti e ai destinatari della Politica di Remunerazione di Brembo S.p.A.

La Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2021.

- **SEZIONE II:** articolata in due parti e sottoposta in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, alla verifica da parte della società di revisione EY S.p.A., soggetto incaricato della revisione legale. Nella prima è fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci relative ai compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2021, in virtù della Politica in materia di Remunerazione adottata per tale esercizio. Nella seconda sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione, che formano parte integrante della stessa.

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ot-

temperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2021.

Le due Sezioni sono arricchite da alcuni elementi aggiuntivi di contesto, con il fine di fornire al mercato e agli Investitori la possibilità di leggere le informazioni retributive contenute nella Relazione congiuntamente agli indirizzi strategici e alla sostenibilità del Gruppo, nella prospettiva di cogliere i principali driver che consentono alla Politica in materia di Remunerazione di Brembo S.p.A. di contribuire a più ampio respiro al perseguimento della creazione di valore a lungo termine di tutti i propri stakeholder.

I contenuti di tale Relazione sono stati definiti in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ex Art. 123-ter del TUF (articolo introdotto nel D. Lgs. 58/1998 dal D. Lgs. 259/2010 e modificato dal D.Lgs 49/2019), valida per l'esercizio 2022, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 3 marzo 2022 ed è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Brembo e sul sito internet della Società (<https://www.brembo.com/it/company/corporate-governance/politiche-di-remunerazione>).



Executive Summary

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica di Remunerazione di Gruppo per il 2022:

Componente Retributiva	Finalità e Condizioni	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze, contributo richiesti al ruolo	La remunerazione fissa viene determinata in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti del mercato applicabili per ruoli comparabili e dell'impatto sui risultati aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 1.250.000 € • Amministratore Delegato (AD): 1.300.000 €³ Presidente Esecutivo e AD sono i 2 Dirigenti con responsabilità strategiche individuati da Brembo S.p.A.
Piano di Incentivazione Annuale (MBO)	Valutare e ingaggiare sul conseguimento degli obiettivi annuali e delle sfide di breve termine del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Metriche di valutazione: Group EBITDA, Group EBIT, Group Fatturato, Group ROI, Carbon Footprint di Gruppo • Performance Period: Annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget • Modalità di pagamento: cash È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i>	Bonus Target: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 75% della componente fissa • AD: 75% della componente fissa Bonus Cap: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 100% della componente fissa • AD: 100% della componente fissa
Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP)	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sostenibilità del Gruppo nel lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> • Metriche di valutazione: Group <i>Economic Value Added (EVA)</i>, Group <i>Free Operating Cash Flow</i>, Group PFN/EBITDA, Carbon Footprint di Gruppo • <i>Vesting Period</i>: triennale 2022-2024 (Piano Chiuso) • Modalità di pagamento: cash È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i>	Bonus Target: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 100% della componente fissa • AD: 100% della componente fissa Bonus Cap: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 133% della componente fissa • AD: 133% della componente fissa
Benefici non monetari	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	<i>Benefit</i> prevalentemente assistenziali e assicurativi, riconosciuti come da standard CCNL (Dirigenti aziende industriali)	<ul style="list-style-type: none"> • Previdenza complementare • Assicurazione medica • Polizza assicurativa • Assegnazione di autovettura a uso promiscuo
Severance	Tutelare il Gruppo da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali	Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro – Fattispecie: <ul style="list-style-type: none"> • Revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa • Rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione • Rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri Patto di non concorrenza AD: pagato in costanza del rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Severance</i> AD: Indennità forfettaria ed omnicomprensiva pari a 18 mensilità di un importo corrispondente alla somma di emolumento fisso per la carica, del corrispettivo del patto di non concorrenza e dell'importo massimo a titolo di componente variabile di breve termine (MBO) • Patto di non concorrenza AD: il corrispettivo di 200.000 € rientra nel totale dei compensi fissi (Remunerazione Fissa totale: 1.300.000 €)

3 I compensi fissi previsti per l'Amministratore Delegato si compongono di 1.100.000 € in qualità di compenso speciale per la carica ex art. 2389 c.c., comma 3 e di un patto di non concorrenza pagato in costanza del rapporto di lavoro pari a 200.000 €. A tali compensi si aggiunge inoltre un'indennità (housing allowance) pari a 100.000 €.

Sezione I

La Politica di Remunerazione di Gruppo si pone quale principale finalità quella di assicurare il coinvolgimento attivo degli Amministratori, in particolare degli Amministratori a cui sono attribuite deleghe esecutive, e del Management, favorendo l'allineamento dei singoli interessi a quelli degli stakeholder in una prospettiva di lungo termine. L'obiettivo rimane quello di sostenere la crescita, nonché la creazione di valore, attraverso una

costante valutazione delle performance individuali e aziendali, al fine di contribuire a mantenere elevati livelli di redditività e produttività per l'intero Gruppo. Brembo, inoltre, da sempre presta particolare attenzione alla progettazione delle sue Politiche affinché siano allineate ai valori e alle strategie di business e siano, al contempo, in grado di garantire competitività verso il mercato di riferimento ed equità per tutti i propri dipendenti.

1. Informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di Remunerazione

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

La Politica sulle Remunerazioni, in continuità con il passato, in linea con i valori aziendali e in coerenza con le norme e le aspettative degli stakeholder, è definita in maniera tale da assolvere a due principali finalità:

- disegnare un sistema di remunerazione che sia basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, e che sia efficace non solo nell'attrarre, ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possano gestire e operare con successo all'interno della Società;
- adottare sistemi incentivanti che possano orientare i comportamenti verso il raggiungimento degli obiettivi strategici per il business, in un'ottica di creazione del valore nel lungo periodo, favorendo l'allineamento degli interessi del management con le aspettative degli azionisti e motivando suddette risorse a

raggiungere performance sempre più sfidanti, con l'obiettivo di un continuo miglioramento.

Per facilitare tale allineamento, la Politica prevede per il Management il collegamento di una parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance, preventivamente determinati e indicati attraverso l'utilizzo di un Piano di Incentivazione annuale o di "Management by Objectives" (MBO) e di un Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP).

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par. 1.6), che vede come protagonisti il Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione, i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, l'Assemblea e il Collegio Sindacale.



In particolare i perimetri di responsabilità sono:

Comitato Remunerazione e Nomine

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana, cui Brembo S.p.A. aderisce integralmente, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno, dal Febbraio 2001, il Comitato per la Remunerazione, divenuto poi Comitato Remunerazione e Nomine, **formato da Amministratori non esecutivi e indipendenti e con un amministratore indipendente in qualità di Presidente**, definendone i compiti e i poteri.

Composizione e riunioni, obiettivi, compiti e attività del Comitato, descritti nel seguito, **recepiscono totalmente le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* nell'edizione del 2020.**

In conformità al disposto dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, il Comitato Remunerazione e Nomine riveste unicamente **funzioni propositive**, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'ambito dell'ammontare complessivo determinato dall'Assemblea.

L'attuale Comitato, nominato nel corso dell'Assemblea del 23 Aprile 2020, resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022.

Si ricorda infine che a tutti gli incontri del Comitato Remunerazione e Nomine è invitato permanente il Presidente del Collegio Sindacale, R. Pagani.

Composizione e Riunioni



Nicoletta Giadrossi

Presidente

Amministratore non Esecutivo e Indipendente.

Membro con adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria

Laura Cioli

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

In carica fino al 25/02/2022 e sostituita per cooptazione in sede di CDA del 03/03/2022 dalla Consigliera Manuela Soffientini (Amministratore Non Esecutivo e Indipendente)

Elizabeth Marie Robinson

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Nel 2021 il Comitato si è riunito 4 volte e alla data della presente Relazione ha svolto un'ulteriore riunione dedicata alla definizione dei compensi riferiti all'esercizio 2021 e all'avvio della nuova Politica di Remunerazione di Gruppo.

Obiettivi

In materia di Remunerazioni: garantire che le politiche di retribuzione del Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli Amministratori non esecutivi, vengano formulate da un Organismo in assenza di conflitti di interesse.

In materia di Nomine: individuare la composizione ottimale del Consiglio in termini di mix di competenze, indicando le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace funzionamento ed eventualmente contribuendo alla predisposizione del piano per la successione degli Amministratori esecutivi.

Aree di Responsabilità

Valuta periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.) avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati.

Presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

Monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Formula proposte al Consiglio in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti che gli Amministratori devono presentare all'Assemblea annuale per descrivere la Politica relativa alle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione ed esamina, su segnalazione del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, gli argomenti che essi ritengono opportuno sottoporre al Comitato per gli aspetti di sua competenza.

Riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

In tema di Nomine formula pareri ed esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione riguardo alla dimensione e alla composizione dello stesso, in merito alla presenza di figure professionali specifiche, al numero di altri incarichi compatibili con l'incarico in Brembo, alle deroghe al divieto di concorrenza, ai casi di cooptazione, ai piani di successione.

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Organo tecnico	Eventuali consulenti
Amministratore Delegato	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	GCF Risorse Umane e Organizzazione	Mercer
Amministratori Esecutivi				Willis Towers Watson
Dirigenti con Responsabilità strategiche				
Amministratori non Esecutivi				
Collegio Sindacale	Assemblea	Azionisti	GCF Amministrazione e Finanza	

1.2. Comitato Remunerazione e Nomine

Nel corso dell'esercizio 2021 l'attività del Comitato Remunerazione e Nomine si è concentrata principalmente (i) sulla consuntivazione degli obiettivi 2021 e sull'assessment della performance relativa ai piani di incentivazione in essere nel corso del 2021, (ii) sulla verifica annuale dei voti espressi dall'Assemblea 2021 in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, (iii) sulle proposte in merito alla Politica 2022, ivi compresi l'architettura dell'MBO 2022 e del nuovo LTIP 2022-2024. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto quattro riunioni nel 2021, della durata media di circa 2 ore.

Di seguito si illustra il Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine con particolare riferimento agli argomenti trattati nel corso delle riunioni:

Per maggiori informazioni sulle attività svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso del 2021, sulle modalità del relativo funzionamento e sulle specifiche attività in tema di Nomine, si rinvia a quanto contenuto nel paragrafo 8.2 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2021, pubblicato⁴ contestualmente alla presente Relazione.

⁴ <https://www.brembo.com/it/company/corporate-governance/relazioni-sulla-corporate-governance>



2021

RIUNIONE DEL 23 FEBBRAIO 2021	RIUNIONE DEL 19 LUGLIO 2021	RIUNIONE DEL 12 NOVEMBRE 2021	RIUNIONE DEL 22 DICEMBRE 2021
<p>In materia di Composizione del Consiglio di Amministrazione e Mix di competenze e qualità professionali:</p> <p>a) valutato le singole dichiarazioni degli Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza per la periodica verifica, a supporto dell'attività di autovalutazione del CdA, della permanenza dei requisiti e attuazione dei Criteri di Diversità previsti dal Codice di Autodisciplina di Brembo per Amministratori e compatibilità con gli incarichi ricoperti;</p> <p>b) valutato il mix di professionalità e competenze manageriali alla luce delle politiche di diversità di Brembo ai sensi dell'art. 123-bis, comma 2 lett. d-bis del TUF, definite dal Regolamento del CdA e del Codice di Corporate Governance di Brembo S.p.A.</p> <p>In materia di Remunerazione:</p> <p>a) valutato i risultati di chiusura del Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2020) e definito le proposte per il Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2021);</p> <p>b) esaminato le proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione inerenti l'allineamento dei Target del Piano di incentivazione triennale (2019-2021) per Amministratori Esecutivi ed Alta Dirigenza;</p> <p>c) esaminato la Relazione sulle Politiche in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123 ter del TUF.</p>	<p>In materia di Remunerazione:</p> <p>a) esaminato le risultanze dei voti espressi dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021 in merito alle Sezione I e Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, nonché l'andamento, in generale, delle votazioni, sulle Relazioni sulla Politica in materia di remunerazione e dei relativi trend;</p> <p>b) condiviso eventuali proposte in vista della definizione delle Politiche 2022;</p> <p>c) esaminato in via preventiva il materiale per la BPE 2021 e confermato l'incarico al LID per il coordinamento dell'attività di autovalutazione 2021.</p>	<p>In materia di Remunerazione:</p> <p>a) è stato informato del Talent Management & Succession Planning Process;</p> <p>b) ha esaminato l'andamento dei risultati al 30.09.2021 di MBO 2021 e LTIP 2019-2021;</p> <p>c) ha esaminato gli esiti dell'assessment svolto da una società di consulenza specializzata in materia di Sistema di incentivazione annuale del management di Brembo e valutato eventuali scostamenti/proposte di adeguamento.</p> <p>in materia di Nomine:</p> <p>a) espresso parere preventivo favorevole alla proposta di nomina da parte del CdA all'Assemblea del 17 dicembre 2021, di M.Tiraboschi quale Presidente Esecutivo e di A.Bombassei quale Presidente Emerito;</p> <p>b) espresso parere preventivo favorevole rispetto alla proposta di qualifica di Dirigenti con responsabilità strategiche dei ruoli di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato – CEO.</p>	<p>In materia di Remunerazione:</p> <p>a) condiviso proposte in merito alle politiche retributive di medio e lungo periodo, con un focus per l'MBO 2022 su architettura dei piani, metriche di misurazione e definizione degli obiettivi e per il nuovo LTIP su best practice di settore, obiettivi ESG, natura del piano e popolazione eligibile;</p> <p>b) approvato le linee guida dell'MBO 2022;</p> <p>c) espresso parere favorevole rispetto alla proposta di un aumento del compenso del Chief CSR Officer.</p>

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2019 (23 Aprile 2020) ed è composto da 11 Amministratori. L'Assemblea degli azionisti straordinaria riunitasi il 17 dicembre 2021 ha ratificato il nuovo assetto di governance di Brembo S.p.A.: Matteo Tiraboschi è stato nominato Presidente Esecutivo, Alberto Bombassei è stato nominato Presidente Emerito mentre Daniele Schillaci è stato confermato CEO della società. Ad integrazione del Consiglio di Amministra-

zione l'Assemblea ha eletto come Consigliere Roberto Vavassori sino alla scadenza dell'attuale mandato consiliare.

Composizione e compiti, descritti nel seguito, **recepiscono totalmente le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nell'edizione del 2020**, che Brembo ha adottato nel corso dell'esercizio 2021. **L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica per il triennio 2020-2022 ovvero sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2022.**

Composizione



Matteo Tiraboschi

Presidente Esecutivo

All'Amministratore Delegato sono stati attribuiti dal Consiglio di Amministrazione specifici poteri per la gestione della Società nonché la delega ai sensi dell'art. 2381 c.c. in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro (ai sensi del D.Lgs. 81/2008, modificato dal D.Lgs. 106/2009) ed in tema di tutela ambientale e di gestione dei rifiuti

Daniele Schillaci

Amministratore Delegato - CEO

All'Amministratore Delegato sono stati attribuiti dal Consiglio di Amministrazione specifici poteri per la gestione della Società nonché la delega ai sensi dell'art. 2381 c.c. in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro (ai sensi del D.Lgs. 81/2008, modificato dal D.Lgs. 106/2009) ed in tema di tutela ambientale e di gestione dei rifiuti

Cristina Bombassei

Amministratore Esecutivo

Valerio Battista

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Il Consigliere riveste anche la carica di Lead Independent Director

Laura Cioli

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

In carica fino al 25/02/2022 e sostituita per cooptazione in sede di CDA del 03/03/2022 dalla Consigliera Manuela Soffientini (Amministratore Non Esecutivo e Indipendente)

Nicoletta Giadrossi

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Amministratore eletto da lista di minoranza

Umberto Nicodano

Amministratore non Esecutivo

Elisabetta Magistretti

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Elizabeth Marie Robinson

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Gianfelice Rocca

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Roberto Vavassori

Amministratore Esecutivo

Eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 17 dicembre 2021 per l'integrazione del Consiglio di Amministrazione, sino alla scadenza dell'attuale mandato consiliare

Aree di Responsabilità

Determinare, nel quadro delle politiche di remunerazione definite, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentiti i pareri del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazione e Nomine. Tale remunerazione è stabilita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che definisce un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori.

Esaminare e approvare i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del Gruppo di cui esso sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione.

Definire il sistema di governo societario della Società (ferme restando le competenze dell'Assemblea) e la struttura del Gruppo.

Definire la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società.

Valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'emittente, nonché quello delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Valutare il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli Organi Delegati, nonché confrontando, periodicamente, i risultati conseguiti con quelli programmati.

Deliberare in merito alle operazioni della Società e delle sue controllate, quando tali operazioni abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per l'emittente stesso: a tal fine stabilisce criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo.

Effettuare, almeno una volta all'anno, una valutazione sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica.

Esprimere agli azionisti prima della nomina del nuovo Consiglio, tenuto conto degli esiti della valutazione di cui al punto precedente, orientamenti sulle figure professionali la cui presenza nell'organo amministrativo sia ritenuta opportuna.



1.4. Assemblea degli Azionisti

Il ruolo dell'Assemblea ai sensi dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione, è:

- nominare e revocare i membri del Consiglio di Amministrazione, nominare il Collegio Sindacale e il relativo Presidente e, eventualmente, il Vice Presidente;
- determinare il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- esprimersi con un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (Politica di Remunerazione);
- esprimersi con un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (Attuazione della Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente).

1.5. Eventuale intervento di esperti indipendenti

Brembo definisce le sue politiche e verifica il suo assetto retributivo anche sulla base di analisi condotte con il supporto della consulenza su *benchmark* di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute *comparable* sia sotto il profilo dimensionale sia per affinità di business (*Peer Group*). Inoltre, Brembo monitora trend e *best practice* del mercato italiano e globale.

La predisposizione delle linee guida di Politica retribu-

tiva e la valutazione delle politiche attuate sono effettuate avendo a riferimento il panorama in cui il Gruppo si colloca: in virtù della limitata presenza di società comparable dal punto di vista del business sul mercato nazionale, sono stati utilizzati come riferimento per la proprie politiche retributive differenti Panel, al fine di avere una vista sia in ottica del mercato lavoro, sia con riferimento alle prassi di business:

Peer Group di riferimento	Società
Panel Europeo di Industry (12 società)	Autoneum Holding, Autoliv, Continental, ElringKlinger, Faurecia, Leoni, Michelin, Nokian, SKF, Sogefi, TomTom, Valeo
Panel Italiano (25 società)	A2A, Amplifon, Atlantia, Buzzi Unicem, Campari, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Hera, Interpump Group, Inwit, Italgas, Leonardo, Maire Tecnimont, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Telecom Italia, Tenaris, Terna

Brembo si è avvalsa di Mercer e di Willis Towers Watson per il supporto metodologico e di *benchmark* di

mercato in materia di Compensation ed Executive Compensation.

1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La proposta relativa alla Politica sulle Remunerazioni è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Remunerazione e Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazione e Nomine coinvolge la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmark* per una migliore elaborazione della Politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, che a sua volta può coinvolgere la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, disegna e adotta la Politica in materia di Remunerazione nelle sue articolazioni e fonti normative interne; nello specifico definisce i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla Politica retributiva dei componenti degli Organi di Amministrazione (par. 2.2) e dell'Organo di Controllo (par. 2.3) e ai piani di incentivazione per il Gruppo (par. 2.4). Inoltre a norma di Statuto, per quanto riguarda la Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione, oltre alle proposte del Comitato Remunerazione e Nomine, anche il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone all'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante pubblicazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il testo integrale della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 17 febbraio 2022 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, e dal nuovo art. 123-Ter del Testo Unico della Finanza, Brembo si avvale del

processo per la deroga temporanea alla propria Politica in materia di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica sulle Remunerazioni sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di stare sul mercato.

A tal fine, si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo le fattispecie individuate dalla Politica di Remunerazione quali circostanze eccezionali:

- la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un ruolo strategicamente rilevante per il Gruppo e di dover negoziare in tempi rapidi un trattamento retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare la possibilità di attrarre manager con le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi di Gruppo;
- il verificarsi di variazioni sensibili del perimetro dell'attività d'impresa nel corso del periodo di validità della Politica, quali ad esempio l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica, il cui impatto non era prevedibile ex ante;
- la possibilità di corrispondere *entry bonus* o *retention bonus* al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi strategici di Gruppo.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, supportato dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, è l'organo a 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, il quale è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea. Il processo rende inoltre necessario l'intervento del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, che svolge funzioni di Comitato per Operazioni con Parti Correlate, a fronte di modifiche aventi ad oggetto i compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto previsto dalla Proce-

dura Parti Correlate di Brembo⁵. Si segnala che tutti i soggetti interessati si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi di Politica in materia di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2022 di Brembo ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, sono i seguenti:

- componente fissa della remunerazione;
- componente variabile di breve termine (MBO);
- componente variabile di lungo termine (LTIP);
- benefit;
- severance.



Si ricorda che la Procedura per Operazioni con Parti Correlate⁶ esclude dall'applicazione della predetta procedura le deliberazioni Assembleari di cui all'art. 2389, primo comma, del Codice Civile relative a compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assem-

blea ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del Codice Civile, e le deliberazioni Assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compensi basati su strumenti finanziari che siano approvati dall'Assemblea degli Azionisti di Brembo S.p.A. ai sensi dell'art.114-bis del TUF e le relative operazioni volte a darvi esecuzione.

5 Brembo ha in essere una Procedura per Operazioni con Parti Correlate dal 12 Novembre 2010 che, come richiesto, viene aggiornata e riapprovata nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti.

6 Il testo della Procedura per Operazioni con Parti Correlate di Brembo S.p.A., aggiornata ai sensi delle modifiche introdotte da Consob al Regolamento Emittenti e al Regolamento sulle Operazioni con Parti Correlate il 10 dicembre 2020 è disponibile sul sito internet di Brembo (www.brembo.com, sezione Company, Corporate Governance, Documenti di Governance).

2. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione

2.1. Contenuto della Politica

Il Consiglio di Amministrazione ha definito una Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (art. 5, comma 27 del Codice di Corporate Governance), tenendo conto delle prassi di mercato e in particolare delle politiche in essere adottate dalle aziende italiane in materia di Executive Compensation.

È volontà dell'Azienda, al fine di garantire maggiore competitività e capacità di *retention* nei confronti del mercato, allinearvi le proprie prassi di Executive Compensation, comparando la propria posizione con quelle delle aziende europee di settore ad essa assimilabili in termini di creazione di valore.

Art. 5, comma 27 del Codice di Corporate Governance

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (art. 5, comma 27 del Codice di Corporate Governance), secondo cui la Politica per la Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Top Management definisce:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la Politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili
- obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari
- un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio
- le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Componenti dell'Organo di Controllo.

La Politica sulle Remunerazioni con riferimento ai suddetti gruppi di soggetti è stata definita in continuità con il passato, essendo stata considerata in linea con i valori aziendali e in coerenza con le norme e le aspettative degli stakeholder aziendali.



Il Comitato Remunerazione e Nomine ha valutato la bontà dei contenuti che caratterizzano la Politica sulle

Remunerazioni avendo in considerazione differenti elementi, quali:

POLITICA SULLE REMUNERAZIONI

LE CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO

La Politica si prefigge lo scopo di valorizzare il modello organizzativo adottato dal Gruppo, pensato per affrontare con successo le future sfide che emergono dallo scenario internazionale e dal mercato

IL CONTRIBUTO ALLA STRATEGIA AZIENDALE

La Politica è stata definita in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, risultando collegata ai risultati aziendali, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità di Gruppo

LE MIGLIORI PRASSI DI MERCATO

La Politica è stata valutata tenendo in considerazione le prassi retributive di aziende italiane e *peer companies* europee di settore comparabili con Brembo in termini di creazione del valore

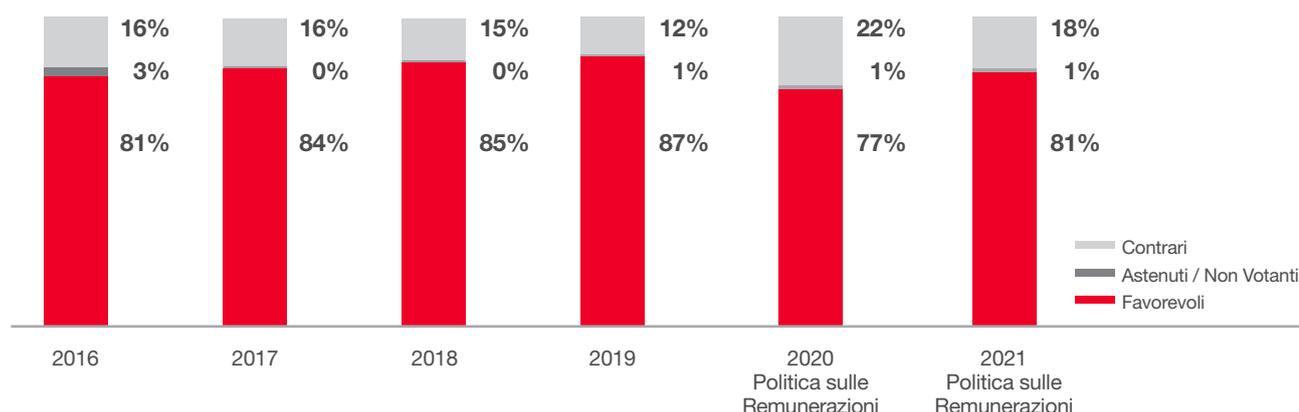
LE VALUTAZIONI ESPRESSE DAGLI AZIONISTI

Le azioni implementate alla nuova Politica hanno interessato principalmente un miglioramento del livello di disclosure, in linea con quanto emerso dal confronto con i principali azionisti di Gruppo

Particolare attenzione è stata inoltre posta dal Comitato Remunerazione e Nomine alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli azionisti, nonché dai risultati dell'attività di *engagement* con i *Proxy Advisor*. In tale ottica è attribuita grande importanza all'interazione continua con tutti gli *stakeholder* aziendali, recependo ogni spunto di potenziale svi-

luppo, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni⁷ sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2016 al 2019 e sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione pubblicata nel 2020 e nel 2021:



Assemblea	21/04/2016	20/04/2017	20/04/2018	18/04/2019	23/04/2020	22/04/2021
Favorevoli	81,36939%	83,713928%	85,190359%	86,512285%	76,974849%	81,019343%
Astenuti / Non Votanti	2,55781%	0,471699%	0,325561%	0,996482%	1,147419%	0,77865%
Contrari	16,0728%	15,814373%	14,484079%	12,491234%	21,877773%	18,202007%

⁷ % espressa rispetto alle azioni ordinarie votanti/ammesse al voto in Assemblea.

2.2. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione

In data 23 Aprile 2020, l'Assemblea ha riconfermato, a seguito del rinnovo degli Organi Sociali, il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione pari a 9.500.000 €, determinando in 11 il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo, e nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2020-2022, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 Dicembre 2022. La presentazione delle candidature per il mandato triennale 2020-2022 è avvenuta sulla base degli orientamenti espressi dal Consiglio di Amministrazione a suo tempo uscente, in merito al dimensionamento e alla composizione del Consiglio e alle figure professionali e manageriali e relativo compenso, descritti nella Relazione Illustrativa degli Amministratori sulla nomina del Consiglio di Amministrazione, resa disponibile sul sito internet della Società unitamente all'ulteriore documentazione di informativa pre-assembleare.

Tali orientamenti sono stati formulati dal Consiglio a suo tempo uscente, tenendo conto delle indicazioni del Comitato Remunerazione e Nomine espresse nella riunione del 3 Marzo 2020, anche sul compenso complessivo, delle raccomandazioni degli Amministratori Indipendenti, nonché dei risultati della Board Performance Evaluation 2019 (Bilancio di fine mandato 2017-2019), con l'obiettivo di garantire un mix ideale di competenze, esperienze e professionalità tra i membri dell'Organo Amministrativo con riferimento al mandato 2020-2022.

Il compenso complessivo stabilito dall'Assemblea è stato ripartito ai sensi dell'art. 21 dello Statuto dal Consiglio di Amministrazione di Brembo in data 23 aprile 2020, come di seguito descritto.

Il 17 dicembre 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il nuovo assetto di governo societario nominando Alberto Bombassei Presidente Emerito di Brembo S.p.A., Matteo Tiraboschi Presidente Esecutivo di Brembo S.p.A. e confermando Daniele Schillaci in qualità di CEO della Società. Il nuovo assetto non ha comportato alcuna modifica nei compensi del nuovo Presidente Esecutivo e del CEO che rimangono quindi in linea con quanto definito dall'Assemblea nel 2020. Inoltre, sempre in occasione dell'Assemblea del 17 dicembre 2021, a seguito della rinuncia da parte dell'Ing. Alberto Bombassei alle cariche esecutive, è stato integrato il Consiglio per riportare il numero di componenti a 11, con la nomina del Consigliere Non Indipendente Roberto Vavassori, sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio dell'esercizio 2022.

Al Consigliere Esecutivo R.Vavassori, neo eletto dall'Assemblea del 17 dicembre 2021, è riconosciuto un emolumento pari a 55.000,00 € in ragione di anno di mandato, come da delibera di ripartizione del compenso del 23 aprile 2020.

2.2.1. Amministratori non investiti di particolari cariche

Consiglio di Amministrazione	Con riferimento ai Consiglieri di Amministrazione è stato deliberato un emolumento annuo pari a 55.000 € a cui si sommano gli emolumenti per le eventuali cariche ricoperte nei Comitati.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Con riferimento al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è stato deliberato un emolumento per il Presidente pari a 30.000 € e di 25.000 € per i Membri.
Comitato Remunerazione e Nomine	Con riferimento al Comitato Remunerazione e Nomine è stato deliberato un emolumento per il Presidente pari a 20.000 € e di 15.000 € per i Membri.



La Politica per la Remunerazione degli amministratori non esecutivi di Brembo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati endoconsiliari. Tale compenso, come raccomandato dall'art. 5, comma 29 del Codice di *Corporate Governance*, non è legato a obiettivi di *performance* finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre confermato un emolumento supplementare pari a 15.000 € per il Consigliere di Amministrazione Cristina Bombassei in qualità di Amministratore con Delega SCIR (Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi).

Il Consiglio di Amministrazione ha infine previsto un emolumento supplementare pari a 10.000 € per il Consigliere di Amministrazione Elisabetta Magistretti per la sua partecipazione all'Organismo di Vigilanza, in qualità di Membro.

Si ricorda infine che il Consigliere Cristina Bombassei, in quanto dirigente della Società, percepisce, in aggiunta all'emolumento per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, una retribuzione da lavoro dipendente e partecipa ai sistemi incentivanti, così come previsto dalle politiche aziendali in relazione ai rispettivi ruoli.

Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, in linea con le *best practices* di mercato, non è prevista una componente variabile del compenso. È invece prevista una polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi Sociali nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre inoltre le eventuali spese legali.

Si segnala infine che, dal 2017, il Comitato Controllo e Rischi ha assunto la denominazione di "Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità".

2.2.2. Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche il Consiglio, nella definizione della Politica, ha ritenuto opportuno che tali Amministratori, in quanto Esecutivi, siano destinatari di una Politica di Remunerazione nella quale una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica generale di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Art. 5, comma 27 del Codice di *Corporate Governance*).

Si ricorda inoltre che il Consiglio di Amministrazione,

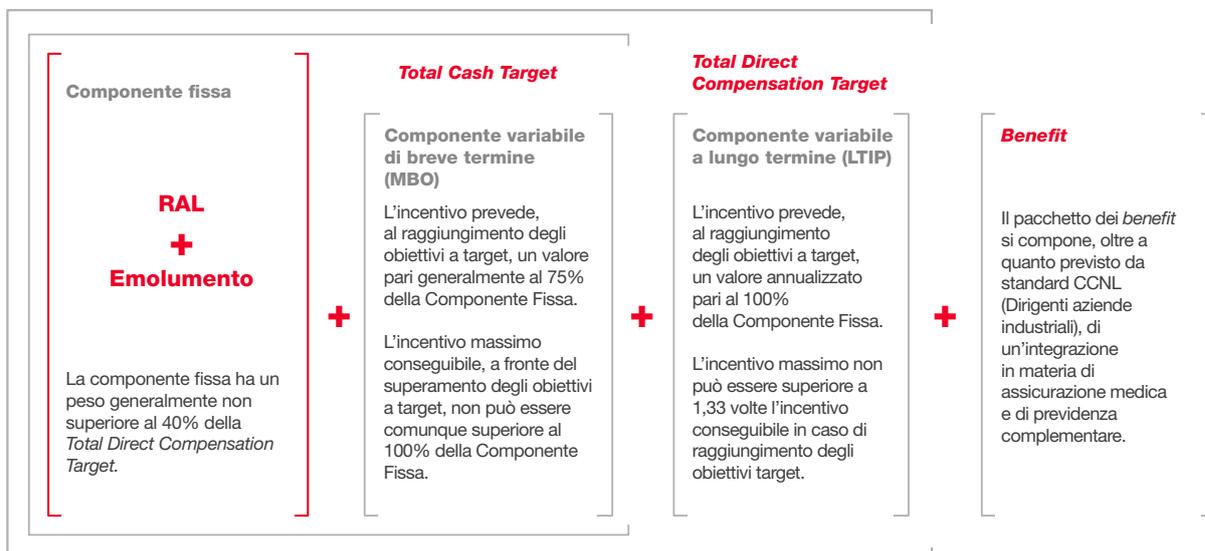
rispettivamente nelle riunioni del 6 Giugno 2011 e del 10 Novembre 2011, ha altresì identificato gli Amministratori investiti di particolari cariche come Dirigenti con responsabilità strategiche, modificati dal Consiglio a valle dell'Assemblea straordinaria del 17 Dicembre 2021 (tenendo anche conto del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine) nelle posizioni di Presidente Esecutivo ed Amministratore Delegato.

La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche un compenso fisso annuale così composto:

Ruolo	RAL	Emolumento per la Carica	Patto di non Concorrenza	Componente Fissa
Presidente Esecutivo	1.000.000 €	250.000 €	-	1.250.000 €
Amministratore Delegato	-	1.100.000 €	200.000 €	1.300.000 € ⁸

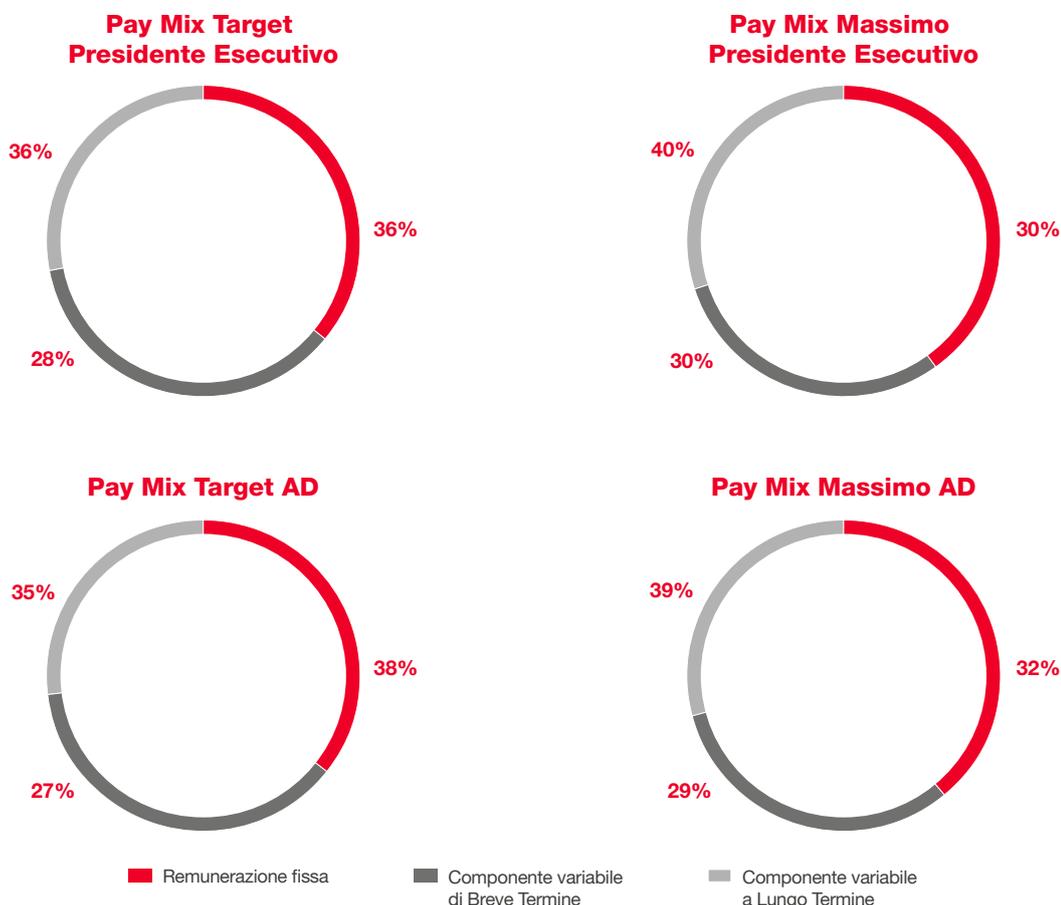
⁸ A tale compenso si aggiunge inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a 100.000 €.

In particolare, per tali ruoli, il Consiglio ha deliberato un pacchetto retributivo così costituito:



Il mix dei compensi del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato presenta delle variazioni in termini di peso relativo delle diverse componenti retributive, in

funzione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, come appreso indicato:





È compito del Consiglio di Amministrazione valutare i livelli di *performance* alla base dei piani di remunerazione variabile, come proposti dal Comitato Remunerazione e Nomine.

È altresì compito del Comitato Remunerazione e Nomine valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica generale adottata per la Remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre, il Comitato Remunerazione e Nomine monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* e valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

L'analisi del posizionamento, della composizione tra le diverse componenti retributive e della competitività esterna sono state elaborate sulla base di uno studio richiesto dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione a Mercer, riguardante l'attuale scenario delle prassi e politiche di remunerazione del Top Management (e del ruolo di Amministratore Delegato in particolare), tenendo in considerazione – in particolare – le prassi retributive di aziende italiane e *peer companies* europee di settore comparabili con Brembo in termini di creazione del valore.

Per quanto riguarda i pacchetti retributivi riservati alla C-Suite, questi seguono le logiche e la filosofia sottostanti la composizione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Si articolano pertanto in una componente fissa (RAL), un'incentivazione variabile di breve termine (MBO), un'eventuale componente di lungo termine (LTIP) in relazione ai ruoli ricoperti e un pacchetto di benefit, riconosciuti come da CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

2.3. La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Alla data di redazione della presente Relazione il Collegio Sindacale è così composto:

- Presidente: Raffaella Pagani⁹;
- Sindaci Effettivi: Mario Tagliaferri, Paola Tagliavini;
- Sindaci Supplenti: Stefania Serina e Myriam Amato¹⁰.

In data 23 Aprile 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, anche in virtù di quanto previsto dal Decreto del Ministero della Giustizia del 2 Settembre 2010 n. 169 ("Regolamento recante la disciplina degli onorari, delle indennità e dei criteri di rimborso delle spese per le prestazioni professionali dei dottori commercialisti e degli esperti contabili") in materia di compensi dei Sindaci, l'attribuzione all'Organo di Controllo di un compenso annuo di 196.000€ complessivi, così ripartiti tra Presidente e Sindaci Effettivi:

- Presidente: 84.000 €
- Sindaci Effettivi: 56.000 €

Tale compenso, in ossequio al principio Q.1.6 ("Retribuzioni") delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società Quotate (ultima versione emanata il 26 aprile 2018 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili), è stato ritenuto idoneo alla luce dei criteri di determinazione rappresentati dall'organo di controllo uscente e le relative indicazioni sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è stata confermata in linea con quella riconosciuta al Collegio Sindacale uscente, essendo il compenso stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali di Brembo, in conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 30

9 Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 2,27836% del capitale sociale.

10 Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 2,27836% del capitale sociale.

del Codice di Corporate Governance nonché il linea con i compensi medi dei sindaci di Società quotate comparabili di maggiore dimensione non comprese nell'Indice FTSE MIB.

Così come per gli Amministratori, è prevista la polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* anche per i Sindaci.

2.4. Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e ad altri Dirigenti

2.4.1. MBO

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazione e Nomine ha lavorato alla definizione del nuovo Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2022). Attraverso l'utilizzo di specifiche analisi sulle prassi del mercato italiano ed europeo (di settore), è stato confermato l'impianto definito negli esercizi precedenti apportando due modifiche: la prima relativa all'introduzione di un *entry gate*, la seconda relativa ad una revisione della curva di incentivazione.

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) è stato costruito in modo da indirizzare i comportamenti del personale coinvolto verso il raggiungimento di risultati sfidanti, attraverso il riconoscimento del contributo del singolo ai risultati di Gruppo su base annua.

A partire dal 2018, il Gruppo Brembo ha inoltre continuato nel suo percorso di valorizzazione e attenzione sui temi legati alla sostenibilità, con l'obiettivo di includere i *key driver* dei fattori "ESG" (Environmental, Social e Governance) nella scheda obiettivi da destinare al Top Management di Gruppo.

L'MBO relativo all'esercizio 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 22/12/2021. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato.

Rispetto agli esercizi precedenti, nel sistema MBO 2022 è stata introdotta una novità relativa alla definizione di un *entry gate* legato all'EBITDA di Gruppo. Tale condizione di performance prevede un meccanismo di funzionamento on/off che implica il riconoscimento

del premio finale ai destinatari solo nel caso in cui la performance economico-finanziaria del Gruppo sia in linea con i target prefissati. Viceversa, in caso di mancato raggiungimento dell'*entry gate* di accesso, il sistema non verrà attivato determinando un mancato pagamento degli incentivi monetari, a prescindere dal raggiungimento degli obiettivi presenti in ogni scheda.

Con riferimento agli obiettivi di natura puramente quantitativa assegnati ai beneficiari, questi sono stati identificati e declinati nell'ambito della popolazione eleggibile, in modo da incentivare la creazione di redditività assoluta e relativa e la crescita organica del Gruppo. Nello specifico sono stati selezionati: EBITDA, EBIT, Fatturato e ROI (a livello di Gruppo); è inoltre presente un indicatore di sostenibilità (Carbon Footprint di Gruppo) finalizzato a promuovere l'applicazione di un modello di business sostenibile nel lungo periodo. In linea con i valori che contraddistinguono la Politica in materia di Remunerazione, l'attenzione alle tematiche ambientali e di sostenibilità rappresenta un punto di forza dell'intero Gruppo. Tale vista è garantita dalla presenza di una metrica "ESG" all'interno della scheda obiettivo e ha condotto Brembo ad esser riconosciuta da CDP (Carbon Disclosure Project) come una delle aziende leader a livello mondiale per impegno e capacità di risposta al cambiamento climatico e gestione delle risorse idriche.

Si segnala in merito che ai fini della verifica dei target di performance cui è associato il pay-out effettivo del sistema incentivante, si farà riferimento ove possibile ai dati di Bilancio così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, non prevedendo l'utilizzo di risultati rettificati (*adjusted*), depurati quindi da componenti straordinarie.

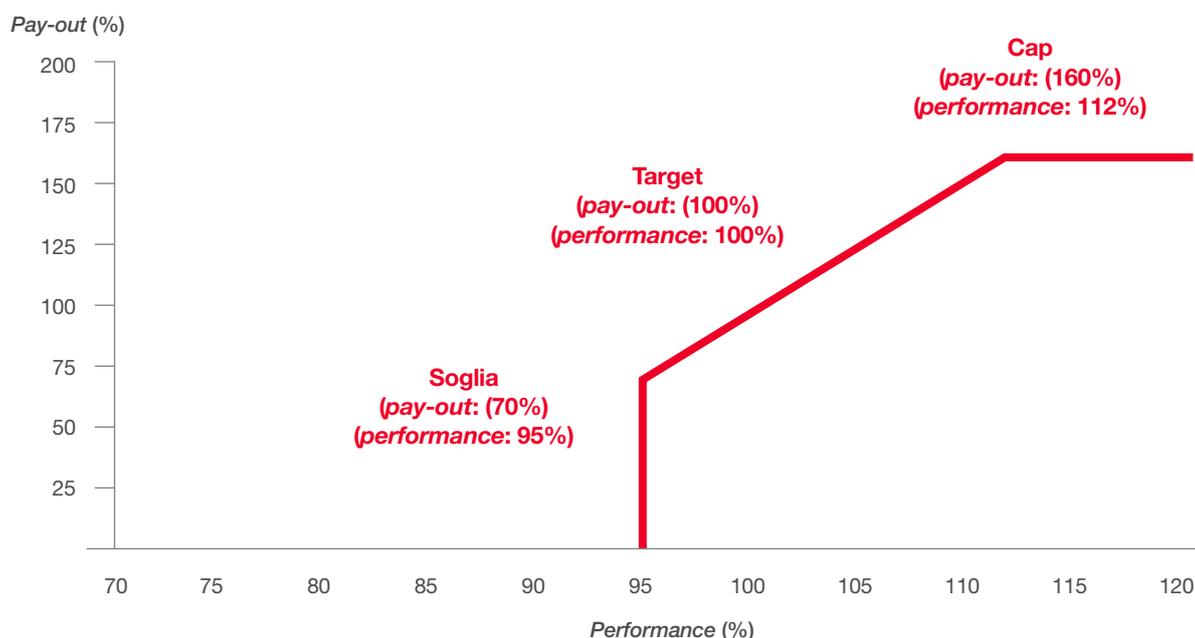


In particolare, in caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto per gli obiettivi di tipo quantitativo, non sarà riconosciuto alcun incentivo (proporzionalmente al peso degli obiettivi quantitativi per il titolare del Piano MBO). In caso di superamento dei livelli attesi, l'incentivo erogato (proporzionalmente al peso della componente quantitativa nella scheda obiettivi del titolare) subirà una variazione positiva nell'ordine di un rapporto 5 ad 1 (per ogni 1% di miglior risultato rispetto a quello atteso, 5% di incentivo in più erogato).

Il Gruppo stabilisce un tetto massimo all'incentivo ero-

gabile per ogni singolo obiettivo pari al 160%. Anche relativamente alle performance di natura progettuale, vi è un livello massimo del 160% per ogni singolo obiettivo. Il cap finale per ogni intera scheda corrisponde al 150%.

L'importo dell'incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei target assegnati ai singoli obiettivi. Di seguito viene rappresentata la curva di incentivazione applicata ai singoli obiettivi del Piano MBO 2022, fermo restando il cap complessivo sulla scheda pari al 150% come di seguito illustrato:



In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Brembo S.p.A., l'incentivo complessivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 133% dell'incentivo conseguibile a target.

Brembo si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.

La Società può prevedere a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche,

in casi eccezionali, la possibilità di corrispondere *entry bonus* o *retention bonus* al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo.

2.4.2. LTIP

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazione e Nominare ha inoltre lavorato al disegno del nuovo Piano di incentivazione e in data 3 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, ha

approvato il sistema di Incentivazione 2022-2024 ed il relativo Regolamento¹¹.

La struttura del Piano per il triennio 2022-2024 ripercorre quella del triennio precedente avendolo ritenuto il Consiglio di Amministrazione pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nel corso dei prossimi tre anni. Al fine di renderlo maggiormente coerente con le strategie aziendali di lungo periodo e con il piano di sostenibilità che la Società ha definito, nel nuovo LTIP è stato inserito un obiettivo ESG a testimonianza del sempre maggiore impegno profuso da Brembo nel raggiungere performance economico-finanziarie eccellenti senza compromessi nei confronti dei valori fondanti dell'azienda quali il rispetto e la tutela dell'ambiente, del capitale umano, dell'etica e della trasparenza.

Il Piano, progettato in linea con le strategie aziendali di lungo periodo, intende perseguire lo scopo di allineare ulteriormente gli interessi dei partecipanti a quelli dell'Azienda, consentendo ai primi di avvantaggiarsi dell'auspicato successo di Brembo nel triennio. La platea dei beneficiari è stata integrata rispetto al precedente sistema, essendo volontà del Gruppo quella di dare massima attenzione alle persone che ricoprono posizioni chiave e al loro coinvolgimento. Conseguentemente risultano destinatari del Piano, oltre al Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato, anche un insieme di risorse appartenenti alla popolazione manageriale, in coerenza con le complessità e le responsabilità gestite, per un totale di circa 65 risorse.

Si tratta di un Piano esclusivamente monetario il quale prevede che, in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano, il partecipante maturi un incentivo di lungo termine determinato in percentuale sulla rispettiva Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di riferimento; detta percentuale tiene conto dell'importanza strategica e criticità del ruolo, dell'impatto del ruolo sui risultati aziendali e della difficoltà di reclutamento di sostituti

sul mercato. L'incentivo massimo per il Presidente Esecutivo e per l'Amministratore Delegato non può essere superiore a 1,33 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi target.

All'elemento premiante della curva di pay-out si contrappone il fatto che, per valori inferiori all'entry point (corrispondente ad una performance in linea con i riferimenti target), nessuna corresponsione (proporzionalmente alla quota dell'obiettivo di performance) sarà erogata.

In caso di mancato raggiungimento dei livelli target di uno, due o tre dei quattro obiettivi di performance, i partecipanti manterranno comunque l'eventuale diritto di percepire il premio per la quota parte corrispondente all'obiettivo/i raggiunto/i.

I costi dell'incentivazione LTIP a target sono inclusi negli obiettivi del Business Plan Triennale, di modo che il costo del LTIP sia "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'attribuzione dell'incentivo è legata a 4 indicatori chiave di performance di Gruppo:

- *Economic Added Value* (o EVA), ovvero l'indice di misurazione della crescita del valore nel corso del triennio 2022-2024;
- *Free Operating Cash Flow* depurato degli effetti risultanti da fattori istituzionali, normativi, etc., completamente al di fuori del controllo del Management, rispetto al target nel corso del triennio 2022-2024;
- rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA (PFN/EBITDA) rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2022, 2023 e 2024;
- Indice di sostenibilità¹² (Carbon Footprint di Gruppo).

Gli obiettivi del Piano di Incentivazione mirano a premiare la solidità finanziaria e patrimoniale del Gruppo in linea con il Piano Industriale e i risultati conseguiti negli ultimi anni in materia di rafforzamento patrimoniale e di recupero della produttività.

11 Il Piano di lungo termine adottato è un Piano "chiuso" e non rolling. Sarà quindi prevista un'unica assegnazione fino alla chiusura dello stesso e l'erogazione del bonus avverrà interamente al termine del Piano. Per un confronto con un Piano rolling il suo valore andrebbe diviso per gli anni di vesting (3 anni).

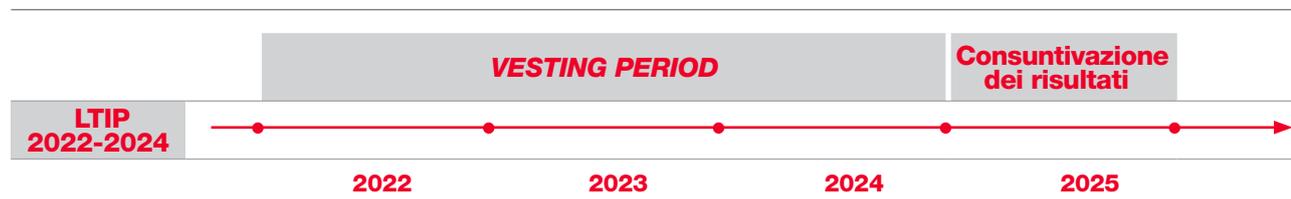
12 Formula indice di sostenibilità (CDP: Carbon Footprint di Gruppo):

$$\frac{\text{Total amount of CO}_2 \text{ emissions saved in the three years thanks to improvement actions (tons CO}_2\text{e)}}{\text{Base year's Scope 1 and 2 CO}_2 \text{ emissions (tons CO}_2\text{e)}} \times 100$$

Base year: per il triennio corrisponde al 2021



Timeline LTIP 2022-2024



Con riferimento al Piano, i soggetti competenti ad effettuare ogni valutazione relativa allo stesso, assumendo ogni determinazione che lo riguarda e dando esecuzione a quanto previsto dal Regolamento, sono a) il Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa al Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato di Brembo b) il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato o altro Consigliere, in via disgiunta tra loro, ove sub-delegati dal Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa ai Manager, diversi dall'Amministratore Delegato di Brembo.

L'erogazione dell'incentivo di lungo termine avviene sulla base dei risultati consolidati di Gruppo in un'unica soluzione al termine del Piano.

Brembo si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.

Il Piano assolve altresì a finalità di *retention*: oltre al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il diritto dei partecipanti di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro o di amministrazione nell'ambito di Brembo o di una delle società controllate.

2.5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato in carica, Ing. Schillaci, e il Gruppo Brembo stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede, in caso di:

- revoca ovvero mancato rinnovo alla scadenza della Carica e/o della Delega in assenza di giusta causa (intesa come per legge);
- rinuncia alla Carica e alla Delega da parte dell'Ing. Schillaci resa necessaria per una causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione;
- rinuncia alla Carica e alla Delega da parte dell'Ing. Schillaci a seguito di un mutamento di controllo ex art. 2359 c.c. che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o dei suoi poteri, intervenuta nei trenta giorni successivi al medesimo

la corresponsione di una indennità forfettaria e omnicomprensiva pari a 18 mensilità di un importo corri-

spondente alla somma dell'Emolumento Fisso per la Carica, del corrispettivo del Patto di non concorrenza e dell'importo massimo a titolo di componente variabile di breve termine (MBO).

L'importo complessivo attribuito al verificarsi di una delle suddette fattispecie non potrà in ogni caso essere inferiore a 3.600.000 € lordi.

Non è prevista a fronte di tali fattispecie l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del piano di incentivazione di lungo termine in essere sono descritti dal relativo Regolamento. In particolare, il Piano di incentivazione di lungo termine LTIP 2022-2024 contempla clausole volte a promuovere la *retention* delle risorse,

prevedendo che in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione antecedente alla data di erogazione dell'incentivo, come pure di intervenuto recesso con preavviso o di un inizio di un procedimento disciplinare, non sia riconosciuto alcun premio ai beneficiari.

Per quanto riguarda i restanti Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti da parte del Gruppo Brembo accordi volti a riconoscere trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto collettivo nazionale di riferimento.

2.6. Patti di non concorrenza e altri istituti

Il Gruppo può stipulare con i propri Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e con altri Dirigenti di Brembo S.p.A. o altri ruoli con professionalità o competenze strategiche o specifiche, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In casi eccezionali la società si riserva la facoltà di definire *entry bonus / retention bonus / una tantum* in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche finalizzati all'*attraction* o alla *retention* di risorse con competenze ritenute critiche e chiave per il successo dell'azienda e per il conseguimento degli obiettivi strategici di lungo periodo.

Per quanto riguarda i patti di non concorrenza, il vincolo varia per i settori merceologici (comunque settori in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo) e per l'estensione territoriale. La varianza è altresì in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

Si ricorda che per l'Amministratore Delegato è previsto un patto di non concorrenza che viene pagato in costanza del rapporto di lavoro. Tale corrispettivo rientra quindi nel totale dei suoi compensi fissi, valido per i 18 mesi successivi alla cessazione della Carica per qualunque ragione intervenuta.

2.7. Clawback/Malus

Dal 2016 è stata inserita nel sistema incentivante di breve termine (MBO) e nel sistema incentivante di lungo termine (LTIP), e confermata negli attuali piani in essere MBO 2022 e LTIP 2022-2024, la clausola di Clawback, così come richiesto dal Codice di Corporate Governance (punto c dell'art. 5, comma 31). In particolare, la clausola consente all'Azienda di chieder-

re la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (o di trattenere componenti oggetto di differimento), la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.



Sezione II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella Seconda Parte, i compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo nonché i compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza alla Delibera Consob n.21263 del 10 dicembre 2020 che ha modificato il Regolamento Emittenti, schema 7-bis dell'allegato 3A, si compone nel dettaglio di una prima parte finalizzata a rappresentare in maniera chiara, adeguata e comprensibile le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2021 e la conformità di tali elementi con la Politica in materia di Remunerazione 2021 ed una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Sono inoltre rappresentati i risultati di performance 2021 realizzati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Brembo e che determineranno gli

incentivi che saranno erogati nel corso del 2022. Al fine di garantire una comunicazione sempre più efficace e trasparente nei confronti degli azionisti, degli investitori e del mercato in generale, la Società ha deciso di fornire in chiaro, da quest'anno, i risultati di business conseguiti e collegati agli obiettivi di performance dei sistemi di incentivazione sia di breve che di lungo termine (MBO 2021 e LTIP 2019-2021)¹³.

In continuità con il passato e in coerenza con i nuovi orientamenti del nuovo schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti, gli importi rappresentati e correlati ai sistemi di incentivazione si intendono quindi rappresentati per competenza e non per cassa.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del Bilancio (Ernst & Young S.p.A.) ha correttamente verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

Prima parte

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2021). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

Nel merito, la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021 è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione

periodica prevista dal Codice di Corporate Governance nella versione 2021 (17 febbraio 2022)¹⁴; quest'ultimo Comitato ha confermato la sua coerenza e conformità alle decisioni di cui alle delibere in precedenza assunte dal Consiglio di Amministrazione.

In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021 è così risultata coerente con i riferimenti di mercato

¹³ I valori di alcuni KPI consuntivati nelle tabelle per MBO e LTIP provengono dall'Informativa di settore consolidata (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria annuale 2021.

¹⁴ Le Politiche Remunerative 2021 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Nuovo Codice di Corporate Governance, che Brembo ha adottato nel corso dell'esercizio 2021.

riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di *pay-mix*.

In particolare la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021 è stata attuata mediante l'erogazione delle seguenti voci, ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- emolumento come Amministratore investito di particolari cariche;
- retribuzione annua lorda (RAL) ed eventuale patto di non concorrenza;
- emolumento per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di lungo termine (cd. LTIP);
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Deroga alla Politica in materia di Remunerazione 2021

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, Brembo si è dotata a partire dal 2020 di un processo di deroga temporanea alla propria Politica in materia di Remunerazione, attuato a fronte di circostanze eccezionali tali per cui la facoltà di derogare ai contenuti della Politica sulle Remunerazioni fosse resa necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso.

Nel corso del 2021 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2021.

Per quanto riguarda l'LTIP 2019-2021 vale quanto riportato nella Relazione sulla Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2021 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020: nella seduta del 23 Febbraio 2021 il Comitato Remunerazione e Nomine ha valutato, supportato dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane & Organizzazione, sulla base del Budget 2021 approvato e dei risultati al 31 Dicembre 2020 e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del

4 marzo, di lasciare invariato quanto previsto dal Piano di incentivazione a lungo termine originale relativamente ai target degli indicatori economici per gli esercizi 2019 e 2020, proponendo di utilizzare come riferimento per il terzo anno di vesting i nuovi riferimenti del budget 2021.

Il Consiglio di Amministrazione, organo a cui viene demandata dalla procedura l'approvazione di tale deroga temporanea, in data 4 marzo 2021 con Delibera n. 722, sentito anche il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in funzione di Comitato Parti Correlate, ha approvato a maggioranza, con l'astensione degli Amministratori Esecutivi direttamente interessati, la proposta di utilizzare come riferimento per il terzo anno di vesting i nuovi riferimenti del budget 2021, mantenendo invariato quanto previsto dal Piano di incentivazione a lungo termine originale relativamente ai target degli indicatori economici per gli esercizi 2019 e 2020, avendola ritenuta coerente con le nuove prospettive che caratterizzano il mercato automotive globale e con la finalità di continuare a motivare la performance e la leadership del proprio Management.



Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2021: Compensi Fissi

L'Assemblea degli Azionisti del 23 Aprile 2020, ha deliberato, a seguito del rinnovo degli Organi Sociali, il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione pari a 9.500.000 €, confermando in 11 il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo, e nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2020-2022, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 Dicembre 2022.

Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli emolumenti per il mandato 2020-2022 per le diverse funzioni di amministrazione e controllo, nonché per la partecipazione ai Comitati e all'Organismo di Vigilanza, confermando la ripartizione prevista nel precedente mandato 2017-2019.

Il 17 dicembre 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il nuovo assetto di governo societario nominando Alberto Bombassei Presidente Emerito di Brembo S.p.A., Matteo Tiraboschi Presidente Esecutivo di Brembo S.p.A. e confermando Daniele Schillaci in qualità di CEO della Società. Il nuovo assetto non ha comportato alcuna modifica nei compensi del nuovo Presidente Esecutivo e del CEO che rimangono quindi in linea con quanto definito dall'Assemblea nel 2020.

Nelle tabelle della Seconda Parte della presente Sezione, vengono esposti nel dettaglio i compensi riconosciuti ai membri di nuova nomina, ai membri confermati e ai membri cessati per i mesi di effettiva carica.

Gli emolumenti percepiti nel corso del 2021 risultano pertanto essere:

- Presidente (in carica fino al 17 dicembre 2021): 1.251.075,23 €;
- Vice Presidente Esecutivo (dal 17 dicembre 2021 Presidente Esecutivo): 250.000 €;
- Amministratore Delegato: 1.300.000 €.

In merito, è da segnalare che ad oggi il compenso fisso previsto per il Presidente Esecutivo si compone inoltre di una Retribuzione Annua Lorda pari a 1.000.000 €, mentre per l'Amministratore Delegato oltre all'emolumento per la carica, il quale risulta comprensivo di un patto di non concorrenza con pagamento in costanza del rapporto di lavoro, è prevista un'indennità (*housing allowance*) pari a 100.000 €.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1 per quanto di competenza per ciascun titolare.

Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2021: MBO 2021

Nel corso del 2022 sarà erogato l'incentivo del MBO per il performance year 2021. I risultati inerenti l'esercizio 2021 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 17 febbraio 2022, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance per i ruoli apicali pari al 133%, livello massimo nella scala percentuale di misurazione utilizzata, pur avendo superato i livelli massimi di performance previsti dal Piano, come descritto dettagliatamente nella tabella sottostante.

In particolare, il valore che sarà erogato nel corso del 2022 relativamente all'incentivo di breve termine risulta quindi essere pari al 133% del valore al target in considerazione della curva di pay-out prevista dal sistema e della relativa valutazione della performance aziendale in relazione al raggiungimento degli indicatori chiave costituiti da EBITDA in valore assoluto di Gruppo, EBIT % di Gruppo, ROI % di Gruppo, Fatturato di Gruppo e Indice di Sostenibilità di Gruppo, sia con riferimento al Presidente Esecutivo, sia per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, come appresso indicato:

KPI	Valore target	Valore consuntivato	Peso (%)	Livello di achievement (%)
EBITDA di Gruppo (.000 €) ¹⁵	357.166	467.217	30	45,0
EBIT % di Gruppo ¹⁶	6,25	9,86	20	30,0
ROI % di Gruppo ¹⁷	8,00	15,43	25	37,5
Fatturato di Gruppo (.000 €) ¹⁸	2.344.297	2.774.836	15	22,5
Indice di Sostenibilità di Gruppo	19,00	25,04	10	15,0
Totale			100%	133%

L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per il Presidente Esecutivo (in carica dal 17 dicembre 2021) l'erogazione di un bonus di 1.249.968,75 € pari al 100% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati;
- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus di 1.299.967,50 € pari al 100% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati. Si segnala, infine, che l'Amministratore Delegato è stato inoltre destinatario per il 2021 di un *retention bonus* pari a 500.000 €.

15 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) indicata nella Relazione Finanziaria Annuale 2021.

16 Il valore consuntivo della percentuale di EBIT di Gruppo sul fatturato di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria annuale 2021 (Risultato Operativo/Vendite nette). In particolare la riconciliazione tra Margine Operativo Netto (Conto Economico Consolidato) e Risultato operativo è esposta nella informativa di settore (IFRS8) indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021.

17 Il valore consuntivo della percentuale di ROI di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021 (Risultato Operativo/Capitale operativo netto investito).

18 Il valore consuntivato del Fatturato di Gruppo (Vendite nette) esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021. In particolare la riconciliazione tra i Ricavi da contratti con clienti (Conto economico consolidato) e Vendite Nette è esposta nella informativa di settore indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021.



Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2021: LTIP 2019-2021

Nel corso del 2022 sarà inoltre erogato l'incentivo relativo all'LTIP per il periodo di performance 2019-2021. I risultati inerenti il triennio 2019-2021 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 3 marzo 2022, hanno condotto alla determinazione di un pun-

teggio di performance per i ruoli apicali pari al 133% nella scala percentuale di misurazione utilizzata, livello massimo nella scala percentuale di misurazione utilizzata, pur avendo superato i livelli massimi di performance previsti dal Piano, come descritto dettagliatamente nella tabella sottostante:

<i>KPI</i>	Valore target	Valore consuntivato	Peso (%)	Livello di achievement (%)
Economic Value Added (EVA) di Gruppo ¹⁹	77.994	203.009	30	45,0
Free Operating cash Flow di Gruppo ²⁰	136.598	245.666	30	45,0
PFN / EBITDA 2019 di Gruppo ²¹	0,92	0,75	13,33	20,0
PFN / EBITDA 2020 di Gruppo	0,87	0,77	13,33	17,5
PFN / EBITDA 2021 di Gruppo	1,60	0,88	13,33	20,0
Totale			100%	133%

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione, in data 29 luglio 2020 con Delibera n.708, sentito anche il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in funzione di Comitato Parti Correlate, ha approvato a maggioranza, con l'astensione degli Amministratori Esecutivi direttamente interessati, le proposte di modifica del Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP) 2019-2021. In particolare sono stati rivisti i livelli di incentivazione: andando a ridurre la bonus opportunity del 20% per il solo anno 2020 per tutti i beneficiari del sistema rispetto ai valori definiti nella Politica in materia di Remunerazione. Si segnala peraltro che i risultati sono stati ottenuti a seguito della overperformance di triennio e della revisio-

ne di parte degli obiettivi (per il solo anno 2021) come deliberato dal Consiglio stesso in funzione dei dati di Piano in quel momento disponibili.

Alla luce di questa modifica, l'applicazione del punteggio ha determinato:

- per il Presidente Esecutivo (in carica dal 17 dicembre 2021) l'erogazione di un bonus di 4.490.667,00 € tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati su base annuale;
- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus di 3.857.333,00 €, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati su base annuale.

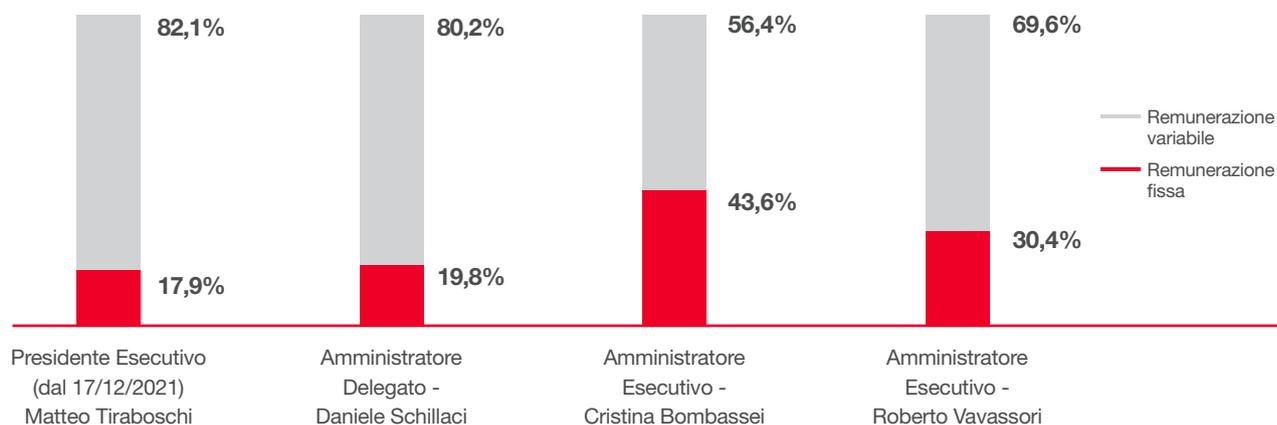
19 Il valore consuntivo dell'EVA dei tre anni, esposto in tabella, deriva dai numeri esposti nell'informativa di settore (IFRS 8) indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021 e in quelle dei due anni precedenti.

20 Il valore consuntivo del FOCF dei tre anni deriva dai numeri esposti nell'informativa di settore (IFRS 8) indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021 e in quelle dei due anni precedenti.

21 Il rapporto consuntivo PFN/EBITDA dei tre anni indicati in tabella deriva dai numeri esposti nell'informativa di settore (IFRS 8) indicata nella Relazione Finanziaria annuale 2021 e in quelle dei due anni precedenti.

Si riporta di seguito la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale corrisposta dei soggetti beneficiari del sistema

di incentivazione annuale 2021^{22 23}, i cui compensi sono illustrati nominativamente in Tabella 1:



La rappresentazione non considera i benefici non monetari riconosciuti per l'anno 2021. Maggiori informazioni sono specificate alla voce "Compensi variabili

non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3b.

²² L'incentivo di breve termine correlato alla performance 2021 sarà effettivamente corrisposto nel maggio 2022.

²³ L'incentivo di lungo termine correlato alle performance 2019-2021 sarà effettivamente corrisposto nel maggio 2022.



Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Brembo

La tabella sottostante mostra un confronto tra la remunerazione corrisposta ad Amministratori e Sindaci, che al 31/12/2021 risultano essere componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale di Brembo, le performance economiche del Gruppo, in termini di EBITDA e valore del Titolo Brembo, e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti Brembo. Ciascun dato viene fornito rispetto ad un arco

temporale di 3 anni (2019-2021), essendosi il Gruppo avvalso del regime transitorio introdotto dal nuovo Regolamento Emittenti in sede di prima applicazione. Decorsi 4 esercizi dall'entrata in vigore della previsione, saranno fornite le informazioni richieste sull'intero quinquennio, in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei Remuneration Report²⁴:

²⁴ I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

Amministratore / Sindaco (Carica)	2021	2020	2019
Alberto Bombassei (Presidente fino al 17/12/2021)	1.251.075 €	1.300.000 €	1.300.000 €
Matteo Tiraboschi (Vice Presidente Esecutivo fino al 17/12/2021 Presidente Esecutivo dal 17/12/2021)	2.499.969 €	2.247.500 €	2.166.047 €
Daniele Schillaci (Amministratore Delegato)	3.199.968 €	2.847.500 €	1.723.525 € ²⁵
Cristina Bombassei (Amministratore Esecutivo)	311.107 €	241.275 €	236.822 €
Roberto Vavassori (Amministratore Esecutivo in carica dal 17/12/2021)	436.000 €	–	–
Valerio Battista (Amministratore Indipendente)	55.000 €	55.000 €	55.000 €
Laura Cioli (Amministratore Indipendente)	100.000 €	98.333 €	95.000 €
Nicoletta Giadrossi (Amministratore Indipendente)	100.000 €	98.333 €	95.000 €
Umberto Nicodano (Amministratore Non Esecutivo)	55.000 €	60.000 €	70.000 €
Gianfelice Rocca (Amministratore Indipendente)	55.000 €	55.000 €	55.000 €
Elizabeth Marie Robinson (Amministratore Indipendente)	70.000 €	46.667 €	–
Elisabetta Magistretti (Amministratore Indipendente)	90.000 €	60.000 €	–
Raffaella Pagani (Presidente Collegio Sindacale)	84.000 €	84.000 €	84.000 €
Mario Tagliaferri ²⁶ (Sindaco Effettivo)	75.125 €	81.500 €	81.500 €
Paola Tagliavini (Sindaco Effettivo)	56.000 €	37.333 €	–
Performance Aziendale	2021	2020	2019
Group EBITDA (.000 €)	467.217 €	361.835 €	515.169 €
Valore Titolo Brembo	12,53 € ²⁷	10,80 € ²⁸	11,06 € ²⁹
Dipendenti Brembo	2021	2020	2019
Remunerazione Annua Lorda Media	43.295,86 €	42.540,73 €	42.026,07 €

25 Con effetto dal 1 luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato ai sensi dell'art. 2386 l'Ing. Schillaci quale Consigliere, nominando lo stesso quale Amministratore Delegato e conferendogli i relativi poteri. I valori rappresentati per l'anno 2019 rappresentano un pro rata di 6 mesi dei compensi fissi e variabili corrisposti all'Ing. Schillaci.

26 di cui emolumento da controllate e collegate 19.125,00€.

27 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE.MI al 30/12/2021.

28 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE.MI al 30/12/2020.

29 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE.MI al 30/12/2019.



La rappresentazione raffigura, al netto dei benefici non monetari, i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, come da Tabella 1, alla quale si rimanda per ulteriori dettagli. Si evidenzia inoltre che non sono stati rappresentati gli importi maturati dai beneficiari rispetto al Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP) 2019-2021 e che verranno erogati a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2021 da parte dell'Assemblea che si riunirà il 21 aprile 2022. La scelta è stata effettuata sia per garantire omogeneità nella rappresentazione dei dati forniti rispetto agli anni 2020 e 2019 (che considerano la remunerazione fissa e l'erogazione dell'incentivo annuale), sia una confrontabilità degli importi erogati nel corso degli anni di riferimento, trattandosi l'LTIP di un Piano chiuso che prevede un unico riconoscimento del premio alla fine del periodo di vesting.

La Remunerazione Annuale Lorda Media è stata invece calcolata considerando i soli dipendenti di Brembo S.p.A. (3.140 dipendenti - per quanto riguarda l'esercizio 2019, 3.039 dipendenti con riferimento all'esercizio

2020 e 3.098 dipendenti a fine 2021). Le componenti retributive considerate ai fini del calcolo sono la Remunerazione Fissa, l'incentivo di breve termine (MBO) o il Premio di Risultato (compatibilmente con l'offerta prevista per ciascuna fascia di popolazione). Si evidenzia inoltre che tale valore è espressione della ripartizione per categorie della società, caratterizzata dal fatto che circa il 55% della forza lavoro di Brembo S.p.A. per l'anno 2019, il 54% per l'esercizio 2020 e il 53% per l'esercizio 2021 è rappresentato da operai.

Si ricorda inoltre che Brembo è una multinazionale che opera in tre continenti e in 15 differenti Paesi (Brasile, Cina, Danimarca, Germania, Giappone, India, Italia, Messico, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Russia, Spagna, Stati Uniti e Svezia). Trattandosi di paesi in cui il differente cost of living non avrebbe restituito una fotografia conforme al compenso e alle condizioni di lavoro medie dei dipendenti Brembo, si è ritenuto quindi di rappresentare la Remunerazione Annuale Lorda Media parametrata sul numero dei dipendenti della sola Brembo S.p.A.

Altre informazioni rilevanti

Ai fini della definizione della propria Politica di Remunerazione, Brembo ha incontrato *proxy advisor*, con l'obiettivo di valutare l'opportunità di applicare eventuali suggerimenti emersi durante il confronto. Questa attività di dialogo ha fornito un prezioso contributo sul punto di vista degli azionisti e, più in generale, del mercato in merito alla percezione delle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata.

Nell'attuazione della Politica sulle Remunerazioni 2021, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dall'Assemblea del 22 Aprile 2021 sulla seconda sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti valida per l'esercizio 2021, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 74,8651% delle azioni ordinarie rappresentate.

In particolare, le principali tematiche emerse dal confronto con i principali *proxy advisor* hanno avvalorato il criterio di continuità che il Gruppo ha cercato di seguire nell'attuazione delle proprie Politiche Retributive.

In risposta agli input ricevuti, si ritiene che la disclosure fornita nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, valida per l'esercizio 2022, sia ampia, approfondita e dettagliata. In particolare, con riferimento ai sistemi incentivanti previsti, si sottolinea la novità rappresentata dall'indicazione in completa trasparenza dei valori degli obiettivi, sia a target che a consuntivo, sia del Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2021) che di lungo termine (LTIP 2019-2021). A integrazione delle numerose informazioni di dettaglio contenute nel presente documento sulla natura degli obiettivi a target

sottostanti MBO e LTIP, si evidenzia come la soglia di accesso al riconoscimento degli obiettivi rimanga sfidante, corrispondendo al 95% per l'MBO e al 100% per l'LTIP. Tale tensione all'over-performance si conferma quindi uno degli elementi distintivi che contraddistingue la nostra filosofia retributiva, consolidata dal positivo track-record raggiunto dal Gruppo in un anno comunque complesso come il 2021.

Come già descritto precedentemente è stata data maggiore disclosure e visibilità alla consuntivazione degli obiettivi di performance connessi all'MBO 2021 e all'LTIP 2019-2021 per assicurare immediatezza e trasparenza nella comunicazione e per allineare il Documento alle richieste del legislatore e ai desiderata degli investitori.

Si segnala altresì che nel corso del 2021 Brembo non ha applicato alcun meccanismo di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback"). Inoltre non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto del lavoro in corso dell'esercizio per nessuno dei soggetti, i cui compensi sono illustrati nominativamente in Tabella 1.

La Tabella 1 riporta infine il valore dei benefit riconosciuti per l'esercizio 2021, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata almeno triennale (valore al netto del contributo a carico dell'assegnatario); iv) altri piani di assistenza integrativa.



Seconda parte

Tabella 1 - Compensi corrisposti³⁰ ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai

A	B	C	D
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo - Presidente Esecutivo	01.01.2021 - 17.12.2021 17.12.2021 - 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Cristina Bombassei	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Roberto Vavassori	Consigliere	17.12.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Valerio Battista	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Laura Cioli	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Umberto Nicodano	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Gianfelice Rocca	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elizabeth M. Robinson	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elisabetta Magistretti	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Paola Tagliavini	Sindaco Effettivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

30 I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti,

Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

	1	2	3		4	5	6	7	8
	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	TOTALE	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	1.250.000,00		5.740.635,75		53.537,29		7.044.173,04		
	1.250.000,00		5.740.635,75		53.537,29		7.044.173,04		
	1.400.000,00		5.657.300,50		193.791,11		7.251.091,61		
	1.400.000,00		5.657.300,50		193.791,11		7.251.091,61		
	205.692,07		284.904,24		13.317,95	15.000,00	518.914,26		
	205.692,07		284.904,24		13.317,95	15.000,00	518.914,26		
	280.000,13		640.363,08		18.107,49		938.470,70		
	280.000,13		640.363,08		18.107,49		938.470,70		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00	45.000,00					100.000,00		
	55.000,00	45.000,00					100.000,00		
	55.000,00	45.000,00					100.000,00		
	55.000,00	45.000,00					100.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00	15.000,00					70.000,00		
	55.000,00	15.000,00					70.000,00		
	55.000,00	35.000,00					90.000,00		
	55.000,00	35.000,00					90.000,00		
	84.000,00						84.000,00		
	84.000,00						84.000,00		
	56.000,00						56.000,00		
	19.125,00						19.125,00		
	75.125,00						75.125,00		
	56.000,00						56.000,00		
	56.000,00						56.000,00		



A	B	C	D
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica
Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2021			
Alberto Bombassei	Presidente	01.01.2021 17.12.2021	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

Matteo Tiraboschi

- Compensi fissi: RAL 1.000.000,00 €; emolumento 250.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2021 pari a 1.249.968,75 €; LTIP 2019-2021 pari a 4.490.667,00 €

Daniele Schillaci

- Compensi fissi: emolumento 1.100.000 €; patto di non concorrenza 200.000,00 €; housing allowance 100.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2021 pari a 1.299.967,50 €; LTIP 2019-2021 pari a 3.857.333,00 €; *retention bonus* 500.000,00€

Cristina Bombassei

- Compensi fissi: RAL 150.692,07 €; emolumento 55.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2021 pari a 90.415,24 €; LTIP 2019-2021 pari a 194.489,00 €
- Altri compensi: compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi 15.000,00 €

Roberto Vavassori (in carica dal 17/12/2021)

- Compensi fissi: RAL 260.000,13 €; una tantum 20.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2021 pari a 156.000,08 €; LTIP 2019-2021 pari a 484.363,00 €

Valerio Battista

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €

Laura Cioli

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Presidente 30.000,00 €
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro 15.000,00 €

Nicoletta Giadrossi

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro 25.000,00 €
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Presidente 20.000,00 €

Umberto Nicodano

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €

Gianfelice Rocca

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €

Elizabeth M. Robinson

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro 15.000,00 €

Elisabetta Magistretti

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro 25.000,00 €
- Organismo di Vigilanza: come Membro 10.000,00 €

Raffaella Pagani

- Compensi fissi: emolumento 84.000,00 €

Mario Tagliaferri

- Compensi fissi: emolumento 56.000,00 €; emolumento da controllate e collegate 19.125,00 €

Paola Tagliavini

- Compensi fissi: emolumento 56.000,00 €

1	2	3		4	5	6	7	8
Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monet.	Altri Compensi	TOTALE	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
1.251.075,23						1.251.075,23		
1.251.075,23						1.251.075,23		

AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2021

Alberto Bombassei (in carica sino al 17/12/2021)

- Compensi fissi: emolumento 1.251.075,23 €



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	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo - Presidente Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	1.249.968,75						
		LTIP 2019-2021	4.490.667,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			5.740.635,75						
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	1.299.967,50						
		LTIP 2019-2021	3.857.333,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			5.157.300,50						
Cristina Bombassei	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	90.415,24						
		LTIP 2019-2021	194.489,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			284.904,24						
Roberto Vavassori	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	156.000,08						
		LTIP 2019-2021	484.363,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			640.363,08						

Schema 7-ter Tab. 1

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2020)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2021)
Alberto Bombassei	Presidente (fino al 17.12.2021)	Brembo S.p.A.	178.723.765	15.840		178.739.605*
Roberto Vavassori	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	9.370			9.370

* Variazione dovuta a acquisto da offerta in opzione – giugno 2021



Allegati

Raccordo tra richieste del regolatore e Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

Con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni:

a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione ed eventuale revisione della Politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica;
Pag. 11-16

b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;
Pag. 12-14

c) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica delle Remunerazioni;
Pag. 6-7; 20

d) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle remunerazioni;
Pag. 16

e) le finalità perseguite con la Politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti della rispetto alla Politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;
Pag. 7-8; 20

f) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo periodo;
Pag. 22-28

g) la Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;
Pag. 10; 23

h) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;
Pag. 25-28

i) i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;
Pag. 25-28

j) informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica delle remunerazioni, e in particolare della Politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al con il perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;
Pag. 4-5; 6-8; 20

k) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”);

Pag. 27-28

l) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;

Non Applicabile

m) la Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:

i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l’insorgere del diritto

ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad Amministratori, Direttori Generali e a livello aggregato ai Dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell’annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.);

iii) l’eventuale collegamento tra tali compensi e le *performance* della società;

iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell’ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;

v) l’eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

Pag. 28-29

n) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

Pag. 23

o) la Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, etc.);

Pag. 21-22

p) se la Politica Retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l’indicazione di tali società;

Pag. 16; 24

q) gli elementi della Politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;

Pag. 17-18

r) Con riferimento ai componenti degli Organi di Controllo, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l’organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all’assemblea in ordine al compenso dell’organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell’impegno richiesto per lo svolgimento dell’incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti;

Pag. 24-25



SEZIONE II – Compensi Corrisposti – Prima parte

Nella prima parte è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società. Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della Politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati. In particolare, per i soggetti i cui compensi sono illustrati nominativamente, come rappresentati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione, è fornita indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, salva la facoltà per le società di omettere tali informazioni ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati, motivandone le ragioni. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale, specificando gli elementi inclusi nel calcolo anche mediante rinvio alle Tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione. Con riguardo ai Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio possono essere fornite anche mediante rinvio alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis del Testo unico.

In caso di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, le società indicano:

- la circostanza che ne giustifica la maturazione;
Non Applicabile
- i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di am-

ministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza;

Non Applicabile

- l'eventuale presenza di criteri di *performance* a cui è legata l'assegnazione dell'indennità;
Non Applicabile
- gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di Piani di Incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;
Non Applicabile
- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono 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, specificandone l'importo;
Non Applicabile
- ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;
Non Applicabile
- la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella Politica delle Remunerazioni di riferimento;
Non Applicabile

Le società forniscono informazioni su qualsiasi deroga alla Politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse):

- gli specifici elementi a cui si è derogato e la Politica delle Remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga;
Pag. 31
- informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato;
Non Applicabile

- informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella Politica delle remunerazioni di riferimento;
Pag. 31

- informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali.

Non Applicabile

Le società forniscono informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure. Le predette informazioni sono fornite nominativamente per i soggetti indicati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione e a livello aggregato per i Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1 della presente Sezione.

Pag. 39

Le società forniscono informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;

Pag. 37

- dei risultati della società;

Pag. 37

- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Pag. 37

Le società forniscono informazioni su come abbiano tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente.

Pag. 39



Riferimenti normativi

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 Febbraio 1998 n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF), modificato nella sua ultima versione dal D.Lgs 10 Maggio 2019 n. 49 il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettano a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento."

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 21263 del 10 Dicembre 2020 (CONSOB), che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, così come modificato dal D.Lgs. 10 Maggio 2019 n.49, afferma che l'assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e che "la deliberazione prevista dal comma 3 -bis è vincolante".

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma invece che l'assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364, se-

condo comma, ovvero dell'articolo 2364 -bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante".ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Nella definizione della Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 5 ("Remunerazione") del Codice di Corporate Governance emesso da Borsa Italiana (versione Gennaio 2020).

Da ultimo occorre sottolineare come la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti sia stata predisposta in ottemperanza all'art. 4.4.3, paragrafo ii) alla "Procedura per le Operazioni con Parti correlate", approvata per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. in data 12 Novembre 2010 e aggiornata, come richiesto, nel pieno rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti.

Glossario

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha confermato in data 23/04/2020 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 6/6/2011 e riconfermate dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020 in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche sociali. A partire dal 01/07/2019 l'Amministratore Delegato di Brembo S.p.a. è l'Ing. Daniele Schillaci.

Amministratori Esecutivi: sono Matteo Tiraboschi, Daniele Schillaci, Cristina Bombassei e Roberto Vassori.

Amministratori investiti di particolari cariche: sono Matteo Tiraboschi e Daniele Schillaci.

Annual Total Direct Compensation a target: somma della retribuzione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile annuale relativa al Piano di breve termine al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa alla quota parte annuale del Piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica in materia di Remunerazione esprime un parere vincolante sulla Sezione I ed uno non vincolante sulla Sezione II della Relazione in materia di Remunerazione sui compensi corrisposti.

C-Suite: tutti i titolari di posizioni da "Officer" a riporto del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato di Brembo S.p.A.

Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in

parte, di componenti variabili della remunerazione erogate sulla base di risultati che si siano rivelati in seguito errati per comportamenti dolosi o gravemente colposi del beneficiario, ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, regolamentari, ecc.), senza i quali i risultati non sarebbero stati raggiunti.

Codice di Corporate Governance: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*" approvato nel Dicembre 2011 (l'ultima edizione disponibile è quella aggiornata nel 2020) dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria. Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le *best practice* di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, cui sono attribuite le funzioni di vigilanza e controllo previste dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti. Esprime un parere nel processo di definizione della Politica sulle Remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche, di concerto con il Comitato Remunerazione e Nomine.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'art. 6 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da Amministratori non Esecutivi, nella maggior parte indipendenti. Ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche".



Comitato Remunerazione e Nomine: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al CdA una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. per il mandato 2020-2022 è composto da n. 11 membri: Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo), Daniele Schillaci (Amministratore Delegato), Cristina Bombassei, Roberto Vavassori, Valerio Battista, Laura Cioli, Nicoletta Giadrossi, Umberto Nicodano, Gianfelice Rocca, Elizabeth M. Robinson e Elisabetta Magistretti. È l'organo incaricato di approvare la Politica in materia di Remunerazione proposta dal Comitato Remunerazione e Nomine e sottoporla all'esame dell'Assemblea degli Azionisti per le relative delibere ai sensi dell'art. 123 ter del TUF.

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono quei soggetti che, sulla base di specifiche deleghe di gestione conferite dal Consiglio di Amministrazione, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) dell'entità stessa e i componenti del Collegio Sindacale. Sulla base di tale definizione, Brembo S.p.A. ha identificato come tali il ruolo di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato – CEO e quindi individuato n. 2 soggetti elencati all'interno del presente documento.

EBITDA: il risultato aziendale di Gruppo misurato prima di interessi, tasse, deprezzamento e ammortamenti di beni (materiali e immateriali).

EC: Executive Compensation.

ECONOMIC VALUE ADDED - EVA: l'indice di misurazione della crescita del valore nel corso del tempo, definito come NOPAT – (Capitale Netto Investito*WACC%).

Entry Gate: è il cosiddetto “cancello d'ingresso”. Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale il Piano non permette l'erogazione di alcun incentivo.

ESG: acronimo che sta per *Environmental, Social, Governance*.

Free Operating Cash Flow: il flusso operativo di cassa di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione, definito come Flusso di Cassa Operativo dato da EBITDA + Investimenti netti + Variazione Capitale Circolante Netto.

LTIP: Long Term Incentive Plan. Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Obiettivo al target: è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali). Obiettivo minimo accettabile: vedi “Entry Gate”.

Posizione finanziaria netta: la differenza tra i debiti finanziari e crediti finanziari incluse le disponibilità liquide del Gruppo.

Presidente Esecutivo: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A., nominato dall'Assemblea, cui il Consiglio stesso ha confermato in data 17/12/2021 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 6/6/2011 e riconfermate dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2021 in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche sociali. Il Presidente Esecutivo di Brembo S.p.A. è il dott. Matteo Tiraboschi.

RAL: Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefit, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emittenti: è il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 Maggio 1999 (e successive modificazioni), contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 12 Marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'allegato 1 del documento stesso).

Relazione: la presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Brembo.

Shareholder: azionista della Società.

Sistema Incentivante Annuale o MBO (Management By Objectives): Piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente e al Piano di incentivazione annuale in vigore.

Stakeholder: un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

Testo Unico della Finanza (TUF): il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" è il d.lgs 58 del 24 Febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi ("linee generali") rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).