

# TURNING ENERGY INTO INSPIRATION

RELAZIONE SULLA POLITICA  
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023  
DEL GRUPPO BREMBO

## **Brembo S.p.A.**

---

Sede Sociale: CURNO (BG) – Via Brembo 25 - Italia  
Capitale Sociale: € 34.727.914,00 – Registro delle Imprese di Bergamo  
Codice fiscale e partita IVA n. 00222620163

**RELAZIONE SULLA POLITICA  
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023  
DEL GRUPPO BREMBO**

# INDICE

<b>Lettera del Presidente</b>	<b>4</b>
<b>Introduzione</b>	<b>6</b>
<b>Sostenibilità in Brembo</b>	<b>9</b>
<b>Executive Summary</b>	<b>11</b>
<b>SEZIONE I</b>	<b>12</b>
<b>1. Informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di Remunerazione</b>	<b>12</b>
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	12
1.2 Comitato Remunerazione e Nomine	14
1.3 Consiglio di Amministrazione	16
1.4 Assemblea degli Azionisti	17
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti	17
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica	18
<b>2. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione</b>	<b>20</b>
2.1 Contenuto della Politica	20
2.2 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione	22
2.2.1 Amministratori non investiti di particolari cariche	23
2.2.2 Amministratori Esecutivi	24
2.3 La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	26
2.4 Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e ad altri Dirigenti	27
2.4.1 MBO	27
2.4.2 LTIP	28
2.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto o carica/delega	30
2.6 Patti di non concorrenza e altri istituti	31
2.7 Pensione	31
2.8 Clawback/Malus	32

<b>SEZIONE II</b>	<b>33</b>
<b>Premessa</b>	<b>33</b>
<b>Prima parte</b>	<b>33</b>
Deroga alla Politica in materia di Remunerazione 2023	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2023: Compensi Fissi	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2023: MBO 2023	35
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
<b>Seconda parte</b>	<b>41</b>
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	41
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 Tabella 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	44
<b>Allegati</b>	<b>45</b>
Raccordo tra richieste del regolatore e Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti	45
Riferimenti normativi	49
<b>Glossario</b>	<b>50</b>

# LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Azionisti,

sono lieto di presentarvi, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2024. Il documento è stato redatto in base a quanto previsto tanto dall'art. 123-ter del TUF quanto dalle disposizioni regolamentari vigenti nei Paesi Bassi.

Anche il 2023 è stato un anno caratterizzato da una straordinaria complessità dal punto di vista geopolitico e macroeconomico. L'economia globale ha dovuto affrontare numerose sfide, influenzate da tre importanti fattori: la crisi in Medio Oriente, le tensioni globali in costante aumento e l'instabilità dei mercati finanziari. Dopo un inizio promettente, favorito dalla riduzione dei prezzi dell'energia e dalla ripresa economica della Cina, la crescita globale ha subito dei rallentamenti nel corso del 2023. L'impatto di politiche monetarie più restrittive sta diventando sempre più evidente, con una diminuzione della fiducia delle imprese e dei consumatori così come una riduzione della crescita in Cina. Questo si riflette nelle ultime stime di crescita pubblicate dall'OCSE, secondo cui il PIL mondiale dovrebbe rimanere al di sotto delle previsioni sia nel 2023 sia nel 2024, con una crescita rispettivamente del 3% e del 2,7%, a causa delle politiche macroeconomiche restrittive necessarie per contrastare l'inflazione.

Il 2023 è stato un anno di sfide significative anche per Brembo, considerando il contesto geopolitico e macroeconomico sempre più complesso. Nonostante ciò, l'azienda ha dimostrato una solida performance economica e finanziaria. Brembo ha registrato una crescita dei ricavi, avvicinandosi ai € 4 miliardi, con un aumento del 6% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, trainato dall'apprezzamento continuo dei clienti, dall'innovazione del prodotto e dal commitment delle persone di Brembo. Inoltre, l'azienda ha mantenuto una capacità di generare flussi di cassa positivi e ha ridotto il proprio indebitamento, confermando una solida posizione finanziaria. Brembo ha continuato a investire in programmi ambiziosi, mantenendo un focus sull'innovazione delle soluzioni offerte.

La conferma dei risultati eccellenti anche per il 2023 ha consentito a Brembo di continuare a spingere sull'innovazione e sulla ricerca. Tra le iniziative intraprese, spicca la creazione della nuova unità Brembo Solutions, con l'obiettivo di supportare le aziende globali nel massimizzare il potenziale dell'AI e del machine learning attraverso l'approccio "AI-Doing", basato sulla significativa esperienza che

Brembo ha maturato nel settore altamente competitivo in cui opera. Segnaliamo inoltre l'ulteriore consolidamento di Brembo Inspiration Lab, il nostro primo centro di eccellenza situato nella Silicon Valley e focalizzato su sviluppo software, data science e intelligenza artificiale, che rappresenta la concretizzazione tangibile della Visione "Turning energy into inspiration".

Queste iniziative si inseriscono nel percorso sempre più consolidato di Brembo come azienda riconosciuta non più solo nel settore automobilistico, ma anche come player credibile nell'industria del software, in linea con la Mission di essere un Solution Provider consolidato, combinando prodotti con servizi e soluzioni ad alto valore aggiunto e che integrano il business "tradizionale".

Inoltre, grazie a investimenti di circa € 500 milioni, Brembo sta crescendo a livello globale e aumentando la capacità produttiva in tre paesi chiave e tre continenti: questi investimenti prevedono la costruzione di nuovi impianti con una prospettiva di trasformazione digitale e sostenibilità. In Messico, Brembo sta completando l'espansione della fabbrica specializzata nella produzione di pinze freno. Una volta operativa, questa nuova struttura consentirà di raddoppiare la capacità produttiva dell'azienda nel paese. In Cina, Brembo sta espandendo la sua fabbrica di sistemi frenanti, rafforzando così la capacità produttiva nel paese: questo investimento include anche il rinnovo del centro R&D nel sito, al fine di creare un centro avanzato per lo sviluppo delle nuove tecnologie richieste dal mercato cinese. In Polonia, Brembo ha deciso di costruire una nuova fonderia di ghisa; questo progetto darà vita alla fonderia Brembo più innovativa a livello globale, dotata di tecnologie all'avanguardia e orientata alla sostenibilità. Questi progetti si aggiungono all'acquisizione della proprietà Italcementi a Kilometro Rosso in Italia, che permetterà a Brembo di espandere ulteriormente la propria sede coerentemente con il proprio piano di crescita. Grazie a questi investimenti e alle nuove strutture, Brembo sta consolidando la propria presenza globale e rafforzando la propria capacità produttiva nel settore dei sistemi frenanti. L'azienda in questo modo si impegna a soddisfare la crescente domanda di prodotti di alta qualità, continuando a mettere al centro le tematiche ESG.

Proprio in riferimento alle tematiche ESG, desidero richiamare la vostra attenzione sul capitolo dedicato (Sostenibilità in Brembo) nella presente Relazione, in cui sono elencate e spiegate le iniziative intraprese da Brembo in tale ambito. L'azienda ha dedicato particolare attenzione alle

iniziative ESG, concentrandosi in particolar modo sulla sfera Social per quel che riguarda l'aspetto People e sulla sfera Environment, ottenendo nuovamente un prestigioso riconoscimento dal CDP (già Carbon Disclosure Project) come azienda di rating "A-" (su una scala modificata rispetto agli anni precedenti, che prevede un rating massimo pari ad "A"). Sempre in ambito People, la costante attenzione alle tematiche DE&I (Diversity, Equity and Inclusion) ha portato ad un rafforzamento delle politiche di antidiscriminazione e all'inizio del percorso che condurrà alla certificazione della parità di genere. Data la grande attenzione alle persone da parte di Brembo, il Comitato nel corso del 2023 ha seguito da vicino due attività: (1) assessment e conseguente gestione dei rischi correlati all'ambito People (attraction, retention e gestione delle competenze chiave); (2) valutazione della competitività verso il mercato esterno delle retribuzioni riconosciute da Brembo a quadri e impiegati.

In questo contesto, Brembo ha sviluppato una politica retributiva in sostanziale continuità con quella presentata nel 2023. Tale politica è focalizzata su obiettivi legati ai risultati economici, alla solidità finanziaria, alla creazione di valore per gli azionisti e alla sostenibilità, sia nel breve sia nel lungo periodo. Essa si basa sui principi di allineamento degli interessi tra management e stakeholder, meritocrazia, attrazione e retention dei migliori professionisti, equità, coerenza retributiva e costante monitoraggio delle migliori pratiche di mercato.

*Cordialmente*

**Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine**  
**Giancarlo Dallerà**

Nella sezione dedicata all'implementazione della Politica Retributiva approvata nel 2023, vengono puntualmente illustrati il collegamento tra performance e la sola remunerazione variabile di breve periodo – il Piano LTI 2022-2024 è ancora in fase di vesting – e i compensi fissi riconosciuti ai Membri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale.

Inoltre, desidero sottolineare che la Relazione è stata redatta tenendo in considerazione i feedback espressi dai proxy advisor e dagli investitori istituzionali nel corso del loro periodico coinvolgimento da parte della Società su base annua. Questo approccio riflette l'impegno di Brembo a garantire una trasparenza e una responsabilità sempre maggiori nei confronti degli stakeholder.

In occasione della conclusione del primo anno del nostro mandato triennale, desidero esprimere un sincero ringraziamento ai membri del Comitato Remunerazione e Nomine, Elizabeth M. Robinson e Manuela Soffientini, per il prezioso contributo alle attività svolte.

Concludo ringraziandovi in anticipo per l'interesse che ogni anno riservate alla Politica retributiva e confido 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.

# INTRODUZIONE

Nel corso dell'ultimo anno, Brembo ha ottenuto risultati finanziari positivi che testimoniano la solidità dell'azienda. Il fatturato è aumentato del 6% rispetto al 2022, raggiungendo € 3.853,5 milioni. L'EBITDA è stato di € 635 milioni, rappresentando il 16,5% dei ricavi totali, mentre l'EBIT ha raggiunto il 10,7% dei ricavi. Questi dati evidenziano la capacità di Brembo di generare profitti consistenti e la sua stabilità finanziaria. Questo dimostra la capacità dell'azienda di generare flussi di cassa positivi e di ridurre l'indebitamento, mantenendo al contempo i propri ambiziosi programmi di investimento.

I risultati finanziari positivi ottenuti da Brembo sono il frutto dell'impegno costante dell'azienda nel perseguire la sua missione di eccellenza e innovazione nel settore. Brembo continua a investire in ricerca e sviluppo, mantenendo uno sguardo rivolto al futuro e anticipando le sfide del mercato globale. Grazie ai risultati ottenuti, l'azienda è in grado di destinare risorse significative all'innovazione, supportando numerosi progetti di ricerca e sviluppo. In particolare, Brembo si distingue per la sua innovazione nella gamma di prodotti, includendo soluzioni meccatroniche all'avanguardia. Questo impegno consente a Brembo di rimanere competitiva e di soddisfare le esigenze dei clienti in un mercato in continua evoluzione.

In questo contesto, la missione di Brembo è quella di essere un autorevole Solution Provider, adottando una logica di servitizzazione e smaterializzazione. Intendendo con la prima, la trasformazione che coinvolge le aziende leader come Brembo che stanno progressivamente passando dalla vendita di prodotti alla fornitura di servizi correlati a tali prodotti, mentre con la seconda, l'adozione di soluzioni digitali. A tal fine, Brembo ha sviluppato diversi percorsi in cui ogni nuovo prodotto è più ecologico e sostenibile del precedente, integrando intelligenza artificiale e tecnologie sostenibili nei propri sistemi frenanti. Oggi Brembo guarda al futuro con l'obiettivo di affiancare i propri partner nel superare le sfide del mercato automobilistico così come della nuova e rivoluzionaria mobilità, diventando un punto di riferimento anche per le generazioni future. Brembo desidera così contribuire a plasmare quell'esperienza unica che sarà il guidare i veicoli di domani.

Nel corso del 2023, Brembo ha creato Brembo Solutions, la nuova unità del Gruppo dedicata a fornire soluzioni digitali alle imprese. Quest'area si rivolge a diversi settori industriali, quali moda, alimentare e siderurgia, offrendo soluzioni basate sull'esperienza diretta di Brembo nell'intelligenza artificiale applicata al mondo industriale. Sfruttando l'intelligenza artificiale, Brembo Solutions offre soluzioni digitali per migliorare l'efficienza e l'innovazione. L'approccio "AI-Doing" di Brembo, radicato nella sua vasta esperienza nel settore sfidante in cui opera, supporta le imprese glo-

bali nello sfruttare il potenziale dell'intelligenza artificiale e del machine learning. Questo approccio proprietario di Brembo garantisce la massima qualità del prodotto e l'efficienza dei processi in ogni momento. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale consente infatti di migliorare anche il controllo qualità dei processi produttivi, aiutando a determinare le migliori condizioni operative attraverso l'analisi dei dati di produzione, identificando automaticamente difetti e riducendo gli sprechi di prodotto, portando a processi di produzione più efficienti ed efficaci.

All'interno del percorso sempre più consolidato di Brembo come solution provider riconosciuto nel campo del software, è importante menzionare il Brembo Inspiration Lab, centro di eccellenza situato nella Silicon Valley. Questo centro è focalizzato su data science, intelligenza artificiale ed anche sviluppo software, rappresentando la concretizzazione tangibile della Vision "Turning energy into inspiration". Il Brembo Inspiration Lab è stato inaugurato più di un anno fa nell'area rinomata per la sua tecnologia e innovazione, con l'obiettivo chiaro e ambizioso di supportare Brembo nella sua missione di diventare un Solution Provider che affronta sfide senza precedenti che impattano il settore automobilistico. Il Lab collaborerà con le Funzioni Centrali Globali Transformation e R&D per sviluppare programmi e prodotti futuri a livello globale, progettando applicazioni di intelligenza artificiale per arricchire l'esperienza del cliente e le prestazioni del prodotto. Inoltre, è stata prestata particolare attenzione affinché il Lab entri in connessione con le giovani generazioni digitali, al fine di attrarre nuovi talenti e ispirarli nella progettazione del futuro.

A testimonianza dell'impegno costante di Brembo nel promuovere l'innovazione, è importante menzionare anche il Brembo Hackathon del 2023, tenutosi appunto presso Brembo Inspiration Lab, durante il quale i partecipanti si sono impegnati a sviluppare idee collegate al machine learning e all'intelligenza artificiale con l'obiettivo di rivoluzionare le attuali tecnologie di frenata.

Un esempio concreto di come Brembo si stia focalizzando sul software, sui dati, sull'intelligenza artificiale e sulla meccatronica è Sensify™, il rivoluzionario sistema frenante *made in Brembo*. Sensify™ rappresenta l'evoluzione di Brembo, che combina lo sviluppo e la produzione di pinze, dischi e materiali di attrito con competenze nel software, nell'intelligenza artificiale e nella gestione dei dati. Si tratta di un ecosistema progettato per interagire con tutte le altre funzionalità intelligenti, offrendo un'esperienza di guida ottimale e la massima sicurezza in cui l'intelligenza artificiale, il software e i sensori lavorano insieme per gestire la frenata di ogni ruota in modo indipendente. Attualmente, Sensify™ è ancora in fase di sviluppo e industrializzazione e sarà lanciato in produzione nel 2025. Brembo sta

promuovendo attivamente Sensify™ sia tra i clienti del Gruppo sia tra i nuovi attori del mercato dei veicoli elettrici. Questo sistema rappresenta un importante passo avanti nel settore automobilistico, offrendo una frenata altamente efficiente e personalizzata per garantire la massima sicurezza su strada.

Brembo continua a impegnarsi anche nella digitalizzazione dei processi interni, per costruire un'organizzazione che risponda in maniera efficace alle sfide del business, dotando le persone degli strumenti idonei ad affrontare il rapido evolversi e digitalizzarsi del mondo esterno. Nel quadro del Programma di Trasformazione Digitale *Ishango*, che vede coinvolta Brembo a livello globale, si è proseguito con il lavoro focalizzato sull'implementazione di piattaforme digitali integrate nell'ecosistema esistente e sull'adozione di nuovi modi di lavorare e soluzioni digitali. Tra tutte le iniziative, si cita anche l'implementazione di un nuovo ERP di Gruppo per la gestione dei principali processi aziendali e l'adozione di un nuovo sistema HCM (Human Capital Management) per la gestione delle persone.

È nel quadro aziendale e di business appena descritto che la Politica in materia di Remunerazione 2024 riveste un ruolo fondamentale per Brembo come fattore abilitante per l'esecuzione della strategia aziendale a lungo termine, in particolare nel garantire la sostenibilità economica

e sociale dell'azienda, attraendo e trattenendo le persone chiave necessarie per creare valore per tutti gli stakeholder (tra i quali: azionisti, clienti, fornitori e dipendenti stessi). La retention è sempre più un obiettivo prioritario per Brembo nel contesto dei mercati del lavoro competitivi e sfidanti con i quali ci confrontiamo.

L'obiettivo principale della politica è quindi quello di trattenere e motivare i talenti all'interno dell'azienda. A tal fine, Brembo si impegna a garantire la competitività della propria EVP (*Employee Value Proposition*) rafforzando anche l'impegno verso l'equità di genere, promuovendo pari opportunità e garantendo una retribuzione equa e coerente. La politica retributiva di Brembo premia le elevate performance nel tempo, riconoscendo e valorizzando il contributo delle persone che si distinguono per risultati e impegno.

Inoltre, la Politica di Remunerazione è sviluppata in modo coerente rispetto all'approccio di dialogo costante con gli stakeholder. Brembo riconosce l'importanza dell'interazione con i principali fruitori delle politiche retributive e con gli investitori, al fine di adottare le migliori pratiche di mercato e ricevere spunti utili da vari interlocutori. Questo approccio permette a Brembo di migliorare continuamente la propria politica di remunerazione, garantendo una retribuzione competitiva per i dipendenti e rispondendo alle aspettative degli stakeholder.

1	<p style="text-align: center;"><b>GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL NOSTRO GRUPPO</b></p> <p>La capacità di ottenere risultati economico-finanziari superiori alla media del mercato di riferimento, nonostante il perdurare di uno scenario macroeconomico globale complesso</p>
2	<p style="text-align: center;"><b>CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI</b></p> <p>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</p>
3	<p style="text-align: center;"><b>CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI</b></p> <p>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</p>
4	<p style="text-align: center;"><b>VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO</b></p> <p>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</p>
5	<p style="text-align: center;"><b>RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO E INVESTIRE SULLE PERSONE BREMBO</b></p> <p>La Politica di Remunerazione di Brembo è progettata per garantire un trattamento economico complessivo che promuova sia l'attraction che la retention di profili di eccellenza. Questa politica riconosce costantemente le performance conseguite, al fine di attrarre nuovi talenti e mantenere elevato il commitment delle persone Brembo</p>

## RACCORDO TRA STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

<b>GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL GRUPPO</b>	La Politica sulla Remunerazione 2024 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
<b>CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI</b>	La metrica dell'EVA (Economic Value Added) nel LTIP 2022-2024 garantisce in particolar modo l'allineamento tra gli interessi dei nostri azionisti e l'operato del management di Gruppo
<b>CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI</b>	L'utilizzo di metriche ESG nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo, attraverso l'utilizzo di un KPI legato al Carbon Footprint di Gruppo, a testimonianza della strategia di sostenibilità di Brembo nel medio-lungo periodo
<b>VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO</b>	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
<b>RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO E INVESTIRE SULLE PERSONE BREMBO</b>	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, rispetta da sempre le disposizioni normative vigenti e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance italiano delle società quotate (le Politiche Remunerative 2024 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Codice di Corporate Governance – Ed. 2020) che la Società ha adottato 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 Comitati.

Inoltre, alla luce della Trasformazione Transfrontaliera di Brembo con conseguente trasferimento della sede legale nei Paesi Bassi, l'attuale Politica di Remunerazione si presta ad essere conforme anche al Codice Civile olandese e al

Codice di Corporate Governance olandese.

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 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 con il dettaglio dei principali Organi e Soggetti coinvolti, nonché le 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 2023.

- **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 *Deloitte & Touche 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 2023, 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 ottemperanza 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 2023.

Le due Sezioni sono arricchite da alcuni elementi ag-

giuntivi 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 7-bis 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 2023, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 marzo 2024, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Brembo e sul sito internet della Società ([www.brembo.com/it/company/corporate-governance/politiche-di-remunerazione](http://www.brembo.com/it/company/corporate-governance/politiche-di-remunerazione)).

## SOSTENIBILITÀ IN BREMBO

Brembo è fortemente impegnata in iniziative ESG a 360 gradi, ponendo particolare attenzione alle persone con un approccio concreto e orientato all'azione. Nell'ambito *People*, le Funzioni Centrali Globali Risorse Umane e Risk Management svolgono un assessment circa i rischi effettivi e potenziali che l'azienda incorre nella gestione delle persone. I rischi principali identificati sono:

- la crescente complessità nella gestione dei processi di attraction e retention a causa di mercati del lavoro estremamente competitivi (in molti dei contesti nei quali Brembo opera);
- la gestione delle competenze chiave Brembo in funzione dei processi di digitalizzazione e mobilità.

A mitigazione degli stessi, Brembo ha definito action plan che agiscono su due direttrici principali, verso l'esterno e verso l'interno.

Le attività prioritarie verso il mercato del lavoro esterno sono:

- l'aggiornamento costante delle politiche di employer branding, adottando un approccio sempre più globale;
- l'ampliamento costante dei canali di comunicazione con tutti gli attori del sistema educativo, dell'università e della ricerca;
- il miglioramento continuo dei processi di selezione e reclutamento.

Mentre internamente, Brembo ha:

- mantenuto e fatto evolvere percorsi di formazione e sviluppo diffusi;
- monitorato il patrimonio di engagement delle persone, definendo piani di azione di miglioramento del clima aziendale;
- sviluppato politiche retributive volte a premiare le migliori prestazioni.

Sempre in ambito *People*, è importante sottolineare come Brembo attribuisca grande importanza all'equità di genere e alla diversità (in generale alla sfera *DE&I – Diversity, Equi-*

ty and Inclusion), adottando politiche e implementando attività per garantire l'equità retributiva interna. L'azienda promuove opportunità di crescita e sviluppo indipendentemente dalle condizioni personali, correlandole al merito. Inoltre, Brembo S.p.A. sta intraprendendo un percorso volto a ottenere entro la fine del 2024 la Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 e che vede la società impegnata nell'aggiornamento delle proprie politiche e procedure HR (tra le altre: Gestione della Offerta di Formazione e Sviluppo, Policy su Non Discrimination e Diversity) e nella definizione ed implementazione di un articolato e strutturato piano strategico.

Brembo si distingue per la sua concretezza nell'approccio alle tematiche ESG. Ne è esempio tangibile l'iniziativa "Put your face on it". Questa iniziativa è nata all'interno del progetto "We Support SDGs", che si basa sulle indicazioni dell'SDG Compass, una guida per le aziende dedicata all'implementazione dell'Agenda 2030 dell'ONU. L'obiettivo del progetto è approfondire, conoscere e diffondere gli SDGs, nonché valutare il contributo che Brembo può dare al loro raggiungimento. "We Support SDGs" non si limita a invitare le persone e gli stakeholder a sostenere e promuovere gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs), ma si propone anche di far conoscere e condividere le buone pratiche che i colleghi di Brembo già adottano personalmente nella loro vita quotidiana, sia sul lavoro sia nella sfera privata. È proprio da questa condivisione di esperienze e azioni concrete che nasce l'iniziativa "Put your face on it": le persone di Brembo diventano portavoce dell'agire sostenibile attraverso i propri racconti. L'obiettivo è sottolineare che la sostenibilità è una responsabilità condivisa, che si realizza anche attraverso gesti semplici ma significativi.

Inoltre, in ambito *Environment*, Brembo si impegna attivamente nella sostenibilità ambientale: anche nel 2023 l'azienda è stata riconosciuta da CDP (ex Carbon Disclosure Project) come azienda leader a livello mondiale per la propria azione nei confronti del cambiamento climatico e della gestione delle risorse idriche (ottenendo, all'interno di una rinnovata scala con un punteggio minimo di "D" e massimo di "A", un livello "A-" in entrambe le categorie). Questo riconoscimento è assegnato alle aziende che si distinguono per la loro trasparenza e performance in materia di cambiamenti climatici e sicurezza idrica. L'impegno di Brembo si traduce in pratiche sostenibili, promozione dell'innovazione e dialogo costante con le comunità locali. L'azienda crede fermamente che i temi ambientali, sociali e di governance siano fondamentali per la crescita non solo del Gruppo, ma anche dell'intera economia.

Ulteriore elemento di novità in ambito ESG (*Governance*) è la nuova politica di stakeholder engagement adottata da Brembo. Questa politica, in linea con l'approccio alla governance olandese (*Dutch Corporate Governance Code*) a cui Brembo si sta avvicinando, si rivolge a tutti gli stakeholder dell'azienda (clienti, fornitori, investitori, utilizzatori finali, persone Brembo, comunità locali, istituzioni, generazioni future, aziende del settore e concorrenti, compagnie assicurative, associazioni di categoria). Il suo obiettivo è fornire un quadro generale per il dialogo tra Brembo e i suoi stakeholder, con particolare attenzione alla sostenibilità della strategia aziendale e alla sua implementazione. Inoltre, Brembo ha sviluppato una politica di dialogo bilaterale con azionisti, investitori e analisti, al fine di facilitare un dialogo aperto e costruttivo.

# EXECUTIVE SUMMARY

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica di Remunerazione di Gruppo per il 2024:

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI	RIFERIMENTI QUANTITATIVI PER AMMINISTRATORI ESECUTIVI <sup>1</sup>
<b>Remunerazione Fissa</b>	Valorizzare responsabilità, competenze e 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"> <li>• Presidente Esecutivo (PE): € 1.300.000</li> <li>• Amministratore Delegato (AD): € 1.300.000<sup>2</sup></li> <li>• Chief CSR Officer: € 256.678<sup>3</sup></li> <li>• Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: € 350.000<sup>4</sup></li> </ul>
<b>Piano di Incentivazione Annuale (MBO)</b>	Valutare e ingaggiare sul conseguimento degli obiettivi annuali e delle sfide di breve termine del Gruppo	<p>Metriche di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Group EBITDA, Group EBIT, Group Net Sales, Group ROI, Group Sustainability Index</i></li> </ul> <p>Periodo di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget</li> </ul> <p>Modalità di pagamento: <i>cash</i></p> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i></p>	<p><i>Bonus Target:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE: 75% della componente fissa</li> <li>• AD: 75% della componente fissa</li> <li>• Chief CSR Officer: 40% della componente fissa</li> <li>• Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 40% della componente fissa</li> </ul> <p><i>Bonus Cap:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE: 100% della componente fissa</li> <li>• AD: 100% della componente fissa</li> <li>• Chief CSR Officer: 60% della componente fissa</li> <li>• Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 60% della componente fissa</li> </ul>
<b>Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP)</b>	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sostenibilità del Gruppo nel lungo termine	<p>Metriche di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Group Economic Value Added (EVA), Group Free Operating Cash Flow, Group PFN/EBITDA, Group Sustainability Index</i></li> </ul> <p><i>Vesting Period:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• triennale 2022-2024 (Piano Chiuso)</li> </ul> <p>Modalità di pagamento: <i>cash</i></p> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i></p>	<p><i>Bonus Target Annuale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE: 100% della componente fissa</li> <li>• AD: 100% della componente fissa</li> <li>• Chief CSR Officer: 50% della componente fissa</li> <li>• Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 50% della componente fissa</li> </ul> <p><i>Bonus Cap Annuale:</i></p> <p>PE: 150% della componente fissa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AD: 150% della componente fissa</li> <li>• Chief CSR Officer: 75% della componente fissa</li> <li>• Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 75% della componente fissa</li> </ul>
<b>Benefici non monetari</b>	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Benefit prevalentemente assistenziali e assicurativi, riconosciuti come da standard CCNL (Dirigenti aziende industriali)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previdenza complementare</li> <li>• Assicurazione medica</li> <li>• Polizza assicurativa</li> <li>• Assegnazione di autovettura a uso promiscuo</li> </ul>
<b>Severance</b>	Tutelare il Gruppo da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali	<p>Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro – Fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa</li> <li>• Rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione</li> <li>• 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</li> </ul> <p>Patto di non concorrenza AD: pagato in costanza del rapporto di lavoro</p> <p>Per gli altri Amministratori Esecutivi si applicano le disposizioni normative previste dal CCNL Dirigenti Industria</p>	<p>Severance AD: Indennità forfettaria e 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)</p> <p>Patto di non concorrenza AD: il corrispettivo di € 200.000 rientra nel totale dei compensi fissi (Remunerazione Fissa totale: € 1.300.000)</p>
<b>Pensione</b>	Fornire tutele pensionistiche	<p>Pensione AD: forma di previdenza integrativa individuale</p> <p>Per gli altri Amministratori Esecutivi si applicano le disposizioni normative previste dal CCNL Dirigenti Industria</p>	Pensione AD: importo lordo annuo a carico dell'azienda pari a € 295.100

1 Amministratori Esecutivi includono anche quelli qualificati come Dirigenti con responsabilità strategica (PE; AD).

2 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 aggiungono inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000 annui e un compenso a fini di retention (*Strategic Yearly Bonus*) pari a € 500.000 annui.

3 Importo comprensivo di € 60.000 come emolumento e € 15.000 come compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

4 Importo comprensivo di € 60.000 come emolumento.

# 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 e la creazione di valore nel tempo, 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 aziendali e alle strategie di business e siano, al contempo, in grado di garantire competitività verso il mercato di riferimento e 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 basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, 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 delle risorse 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, gli Amministratori Esecutivi, 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* – Edizione 2020, a 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'art. 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 20 aprile 2023, resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

Si ricorda infine che a tutti gli incontri del Comitato Remunerazione e Nomine è invitato permanente il Presidente del Collegio Sindacale, F.R. Di Giusto, e possono essere invitati a partecipare anche gli altri Sindaci Effettivi.

#### COMPOSIZIONE E RIUNIONI



##### Giancarlo Dallera

Presidente Amministratore Non Esecutivo e Indipendente.  
Membro con adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

##### Elizabeth M. Robinson

Amministratrice Non Esecutiva e Indipendente

##### Manuela Soffientini

Amministratrice Non Esecutiva e Indipendente  
La Consigliera riveste anche la carica di Lead Independent Director.

Nel 2023 il Comitato si è riunito 3 volte e alla data della presente Relazione ha svolto un'ulteriore riunione dedicata a valutare i risultati di chiusura del Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2023) e definire le proposte per il Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2024), anche alla luce delle analisi svolte nel corso dell'esercizio 2023.

#### 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				
Amministratori Esecutivi	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	GCF Risorse Umane e Organizzazione	Mercer
Dirigenti con Responsabilità strategiche				Willis Towers Watson
Amministratori non Esecutivi				
Collegio Sindacale	Assemblea	Azionisti	GCF Amministrazione e Finanza	

## 1.2 COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Nel corso dell'esercizio 2023 l'attività del Comitato Remunerazione e Nomine si è concentrata principalmente:

- i) sulla valutazione dei risultati di chiusura dei Piani di incentivazione di breve (MBO 2022) e sulla definizione delle proposte per il piano di incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2023);
- ii) sulla proposta di revisione dei pacchetti retributivi del Presidente Esecutivo e del CEO anche a seguito dell'analisi di benchmark dei pacchetti retributivi *Top Management*;
- iii) sulla proposta di modifica del cap del payout relativo al LTIP 2022-2024 per la Fascia 1;
- iv) sulla verifica annuale dei voti espressi dall'Assemblea 2023 in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Inoltre, in vista del rinnovo degli organi sociali da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023, ha valutato le proposte per il Consiglio di Amministrazione relative a:

- a) compenso complessivo (per ciascun anno di manda-

to) dell'organo amministrativo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. e relativa ripartizione;

- b) compenso complessivo per il Collegio Sindacale di Brembo S.p.A. sulla base del parere espresso dall'organo di controllo uscente.

In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto tre riunioni nel 2023, della durata media di circa 1 ora e 30 minuti.

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 2023, 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 2023, pubblicata<sup>5</sup> contestualmente alla presente Relazione.

<sup>5</sup> [www.brembo.com/it/company/corporate-governance/relazioni-sulla-corporate-governance](http://www.brembo.com/it/company/corporate-governance/relazioni-sulla-corporate-governance).

## 2023

**RIUNIONE DEL 15 FEBBRAIO****in materia di Remunerazioni ha valutato ed esaminato:**

- a) i risultati di chiusura del Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2022) e definito le proposte per il Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2023), anche alla luce delle analisi svolte nel corso dell'esercizio 2022;
- b) la proposta di Revisione dei Pacchetti Retributivi del Presidente Esecutivo e del CEO, anche a seguito dell'ulteriore approfondimento di benchmark presentato da Mercer Italia;
- c) la proposta di Modifica del Cap del pay-out relativo alla Fascia 1 dell'LTIP 2022-2024;
- d) la Relazione sulle Politiche in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed espresso parere favorevole in vista del suo esame e approvazione da parte del CdA;
- e) inoltre, in vista del rinnovo degli organi sociali all'Assemblea 2023, ha valutato le seguenti proposte per il Consiglio di Amministrazione relative: compenso complessivo (per ciascun anno di mandato) dell'organo amministrativo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. e relativa ripartizione; compenso complessivo per il Collegio Sindacale di Brembo S.p.A. sulla base del parere espresso dall'organo di controllo uscente.

**in materia di Composizione del Consiglio di Amministrazione e Mix di competenze e qualità professionali ha:**

- 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 Regolamento del CdA e del CCG Brembo per Amministratori e compatibilità con gli incarichi ricoperti;
- b) valutato il mix di professionalità e competenze manageriali alla luce delle politiche di diversità di Brembo definite dal Regolamento del CdA e dal CCG Brembo;
- c) valutato le singole dichiarazioni degli Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza per la periodica verifica della permanenza dei requisiti definiti per le diverse cariche dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti nonché dal CCG Brembo;
- d) 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 dal CCG Brembo;
- e) in vista del rinnovo degli organi sociali, ha formulato degli orientamenti sull'ottimale composizione quali-quantitativa del Consiglio, tenendo conto anche dei risultati della BPE 2022.

**RIUNIONE DEL 18 LUGLIO****in materia di Remunerazioni:**

- a) ha esaminato le risultanze e dei voti espressi dall'Assemblea in merito alle Sezione I e Sezione 2 della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022 del Gruppo Brembo ex art. 123-ter del TUF;
- b) è stato aggiornato dell'andamento delle Politiche Retributive di Gruppo;
- c) ha condiviso considerazioni preliminari in merito ad eventuali impatti su CRN e Relazione sulla Remunerazione ai sensi del diritto olandese e del relativo codice di corporate Governance.

**RIUNIONE DEL 23 NOVEMBRE****in materia di Nomine:**

- a) è stato aggiornato in merito alla Certificazione parità di genere (ai fini del PNRR);
- b) ha preso atto delle implicazioni in materia di risorse umane connesse alla Trasformazione Transfrontaliera. Informativa.

### 1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2022 (20 aprile 2023) 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.

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 2023-2025 ovvero sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2025.

COMPOSIZIONE	AREE DI RESPONSABILITÀ
	<p>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.</p>
<p><b>Matteo Tiraboschi</b> <sup>(c)(*)</sup> – <i>Presidente Esecutivo</i></p>	<p>Esaminare e approvare i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del Gruppo di cui esso sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione.</p>
<p><b>Daniele Schillaci</b> <sup>(c)(**)</sup> – <i>Amministratore Delegato - CEO</i></p>	<p>Definire il sistema di governo societario della Società (ferme restando le competenze dell'Assemblea) e la struttura del Gruppo.</p>
<p><b>Cristina Bombassei</b> <sup>(c)</sup></p>	<p>Definire la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società.</p>
<p><b>Giancarlo Dallera</b> <sup>(a)</sup></p>	<p>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.</p>
<p><b>Elisabetta Magistretti</b> <sup>(a)</sup></p>	<p>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.</p>
<p><b>Umberto Nicodano</b> <sup>(b)</sup></p>	<p>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.</p>
<p><b>Elizabeth Marie Robinson</b> <sup>(a)</sup></p>	<p>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.</p>
<p><b>Gianfelice Rocca</b> <sup>(a)</sup></p>	<p>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.</p>
<p><b>Michela Schizzi</b> <sup>(a)(***)</sup></p>	<p>(**) 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.</p>
<p><b>Manuela Soffientini</b> <sup>(a)(****)</sup></p>	<p>(***) Amministratore eletto da lista di minoranza.</p>
<p><b>Roberto Vavassori</b> <sup>(c)</sup></p> <p>(a) Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.                  (b) Amministratori Non Esecutivi.                  (c) Amministratori Esecutivi.                  (*) Al Presidente Esecutivo, eletto dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2023, spetta la rappresentanza legale della società, con attribuzione dei poteri di ordinaria amministrazione, salvo le limitazioni di legge.</p>	<p>(****) Il consigliere riveste anche la carica di Lead Independent Director.</p>

#### 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 nonché di governance. Inoltre, Brembo monitora trend e *best practice* del mercato italiano e globale.

La predisposizione delle linee guida di Politica retributiva 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 state integrate realtà europee assimilabili a Brembo dal punto di vista dell'*industry* in cui operano, al fine di avere una vista sia in ottica del mercato del lavoro, sia con riferimento alle prassi di business:

SOCIETÀ DI RIFERIMENTO	SOCIETÀ
<b>Società europee comparable di Industry (12 società)</b>	Autoneum Holding, Autoliv, Continental, ElringKlinger, Faurecia, Leoni, Michelin, Nokian, SKF, Sogefi, TomTom, Valeo
<b>Società italiane (23 società)</b>	A2A, Amplifon, 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 Esecutivi, 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 23 febbraio 2024 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2024.

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 Amministratori Esecutivi, secondo quanto previsto dalla Procedura Parti Correlate di Brembo<sup>6</sup>. 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 e prevedere tale deroga.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2024 di Brembo ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possi-

<sup>6</sup> 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.

bile 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 Correlate<sup>7</sup> 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 Esecutivi rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile, e le

deliberazioni Assembleari di cui all'art. 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.

<sup>7</sup> 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](http://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 (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 quella delle aziende europee di settore ad essa assimilabili in termini di creazione di valore.

Nella stesura della Politica di Remunerazione 2024 sono stati identificati processi che permettessero di considerare anche le condizioni di lavoro dei dipendenti. Molti degli elementi della remunerazione applicabili ai membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione si applicano anche ad altri segmenti di dipendenti Brembo (ad esempio: trattamenti retributivi individuali, sistemi di incentivazione e profit sharing, benefici non monetari) in funzione dei ruoli ricoperti e delle responsabilità attribuite.

La Politica di Remunerazione 2024 non prevede cambiamenti rispetto a quella approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2023:

I compensi fissi rimangono invariati per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione

L'incentivo variabile di breve termine mantiene la stessa architettura di obiettivi e lo stesso meccanismo di funzionamento già approvato per il 2023. Anche i livelli di incentivazione riconosciuti ai beneficiari cui la Politica si riferisce (gli Amministratori Esecutivi del Consiglio di Amministrazione), non subiscono cambiamenti.

L'incentivo variabile di lungo termine è ancora in fase di vesting, trattandosi di un Piano che prevede un'unica assegnazione durante tutta la durata del Piano stesso (2022-2024) e che giungerà ad eventuale maturazione alla fine del 2024.

---

### 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 trattenerne 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.
-

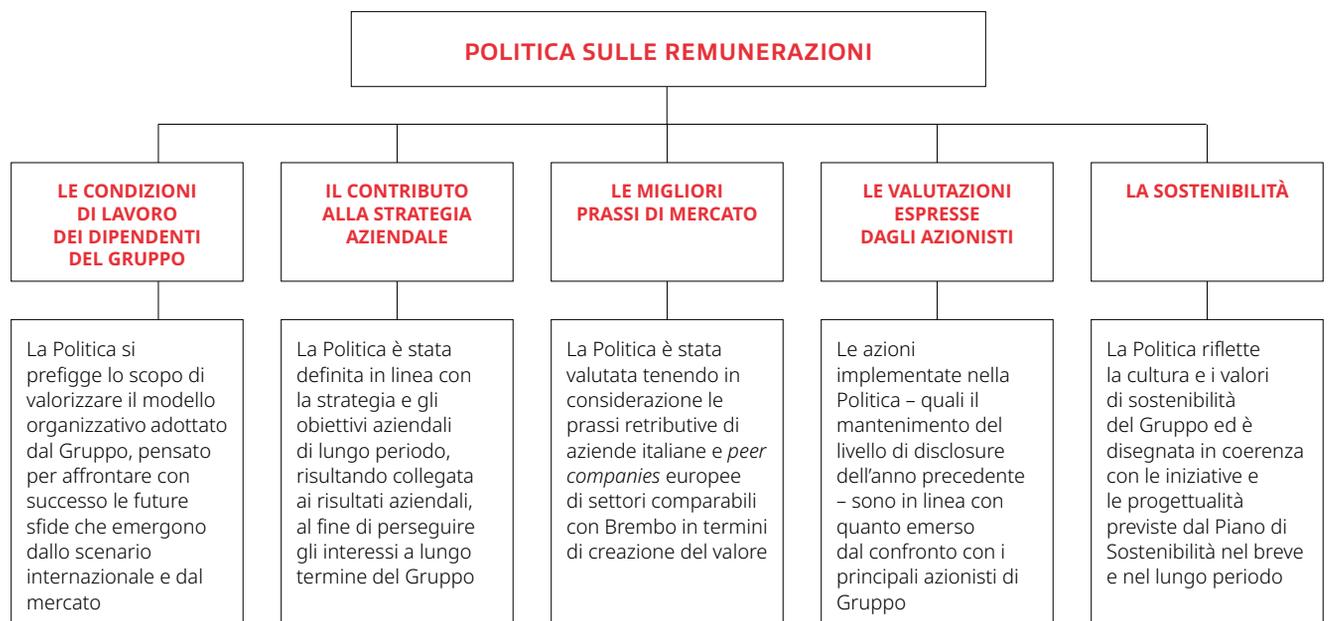
Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori Esecutivi;
- 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:

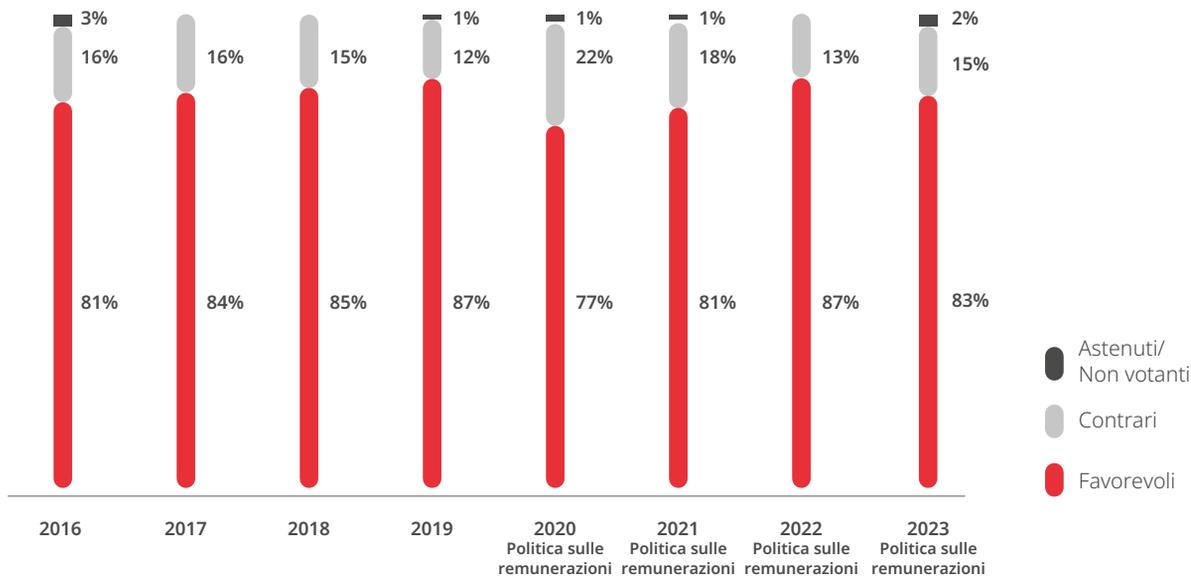


Particolare attenzione è stata inoltre posta dal Comitato Remunerazione e Nomine alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti, nonché dai risultati dell'attività di engagement con i *Proxy Advisor*.

In tale ottica è attribuita grande importanza all'interazione continua con tutti gli *stakeholder* aziendali, recependo ogni spunto di potenziale sviluppo, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni<sup>8</sup> sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2016 al 2019 e sulla Relazione sulla Politica in materia

di Remunerazione pubblicata nel 2020, nel 2021, nel 2022 e nel 2023:



ASSEMBLEA	21.04.2016	20.04.2017	20.04.2018	18.04.2019	23.04.2020	22.04.2021	22.04.2022	20.04.2023
Favorevoli	81,36939%	83,713928%	85,190359%	86,512285%	76,974849%	81,019343%	86,575108%	83,005503%
Astenuti / Non Votanti	2,55781%	0,471699%	0,325561%	0,996482%	1,147419%	0,77865%	0%	2,269132%
Contrari	16,0728%	15,814373%	14,484079%	12,491234%	21,877773%	18,202007%	13,424892%	14,725365%

## 2.2 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

In data 20 aprile 2023, l'Assemblea ha deliberato il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione pari a € 9.500.000, determinando in 11 il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo, e ha nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 Dicembre 2025.

La presentazione delle candidature per il mandato triennale 2023-2025 è avvenuta sulla base degli orientamenti espressi dal Consiglio di Amministrazione 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 uscente, tenendo conto delle indicazioni del Comitato Remunerazione e Nomine espresse nella riunione del 15 febbraio 2023, anche sul compenso complessivo, delle raccomandazioni degli Amministratori Indipendenti, con l'obiettivo di

<sup>8</sup> % espressa rispetto alle azioni ordinarie votanti/ammesse al voto in Assemblea.

garantire un mix ideale di competenze, esperienze e professionalità tra i membri dell'Organo Amministrativo con riferimento al mandato 2023-2025.

Il compenso complessivo stabilito dall'Assemblea, su proposta del Consiglio uscente, è stato ripartito ai sensi

dell'art. 21 dello Statuto dal Consiglio di Amministrazione di Brembo in data 20 aprile 2023.

I compensi di seguito rappresentati fanno quindi riferimento al Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2023-2025.

### 2.2.1 Amministratori non investiti di particolari cariche

<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Con riferimento ai Consiglieri di Amministrazione è stato deliberato un emolumento annuo pari a € 60.000 a cui si sommano gli emolumenti per le eventuali cariche ricoperte nei Comitati.
<b>Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità</b>	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.
<b>Comitato Remunerazione e Nomine</b>	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 Ammini-

strazione, una retribuzione da lavoro dipendente e partecipa ai sistemi incentivanti, così come previsto dalle politiche aziendali in relazione ai rispettivi ruoli.

Alla luce dei ruoli e dei compiti assegnati nel modello di governance di Brembo N.V. a seguito della Trasformazione Transfrontaliera, si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2024, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato un compenso per il Lead Independent Director, Manuela Soffientini, pari a € 30.000, e un innalzamento del compenso del Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Elisabetta Magistretti, da € 30.000 a € 50.000. Il tutto con decorrenza dalla data di efficacia della Trasformazione Transfrontaliera.

Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, in linea con le *best practice* 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.

### 2.2.2 Amministratori Esecutivi

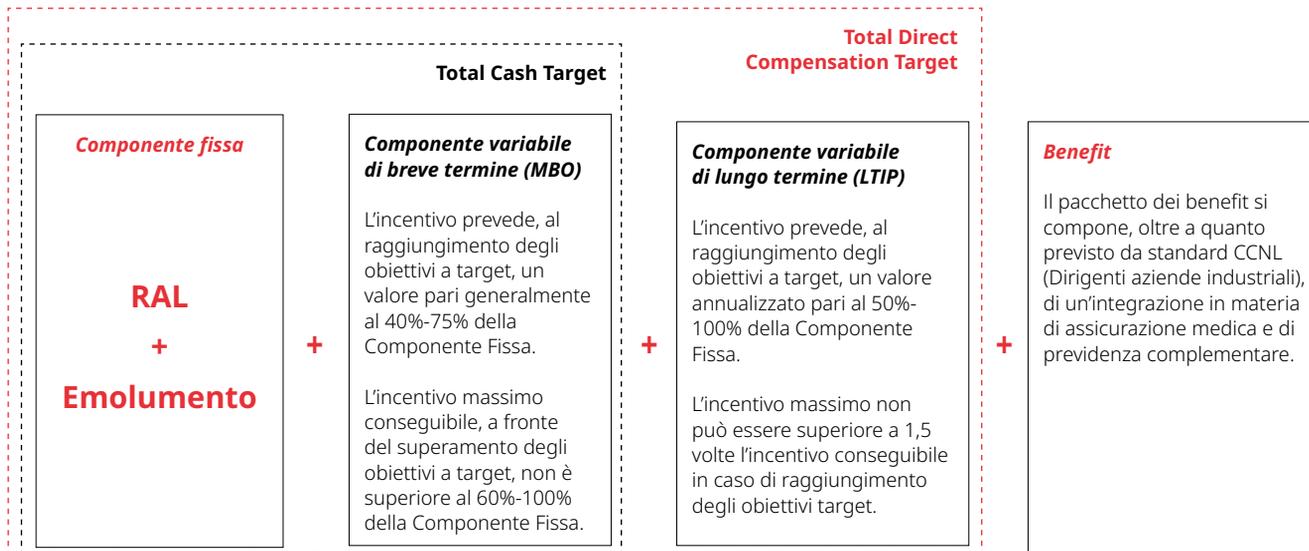
Per quanto concerne gli Amministratori Esecutivi il Consiglio, nella definizione della Politica, ha ritenuto opportuno che tali Amministratori siano destinatari di una Politica di Remunerazione nella quale una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi 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).

La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori Esecutivi un compenso fisso annuale così composto:

<b>RUOLO</b>	<b>RAL (€)</b>	<b>EMOLUMENTO PER LA CARICA (€)</b>	<b>PATTO DI NON CONCORRENZA (€)</b>	<b>COMPONENTE FISSA (€)</b>
Presidente Esecutivo	1.050.000	250.000	-	<b>1.300.000</b>
Amministratore Delegato	-	1.100.000	200.000	<b>1.300.000</b> <sup>9</sup>
Chief CSR Officer	181.678	75.000	-	<b>256.678</b>
Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer	290.000	60.000	-	<b>350.000</b>

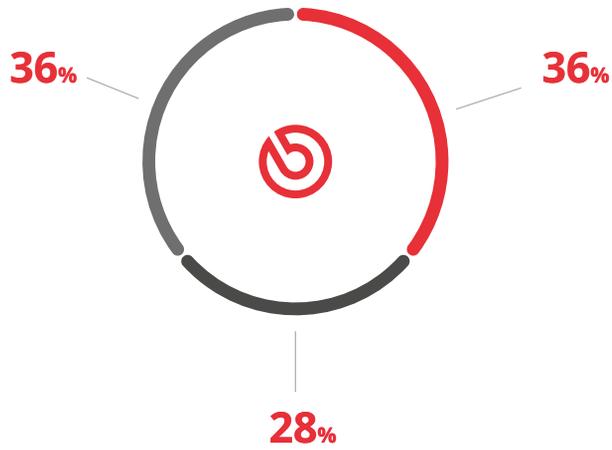
Il Consiglio ha deliberato un pacchetto retributivo così costituito:



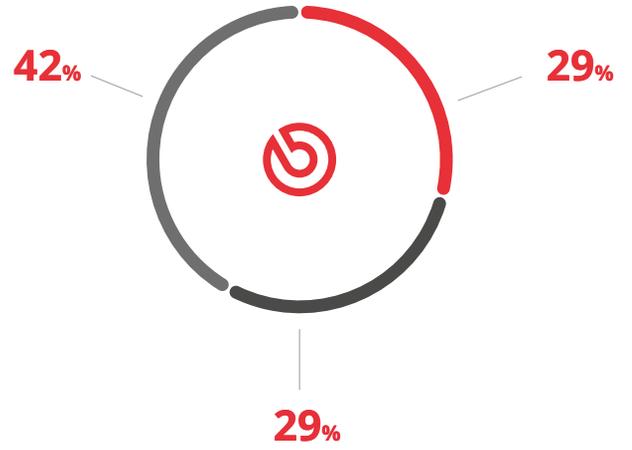
Il mix dei compensi degli Amministratori Esecutivi presenta delle variazioni in termini di peso relativo delle diverse componenti retributive, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance, come appresso indicato:

<sup>9</sup> A tale compenso si aggiungono inoltre un'indennità (housing allowance) pari a € 100.000 annui e un compenso a fini di retention (*Strategic Yearly Bonus*) pari a € 500.000 annui.

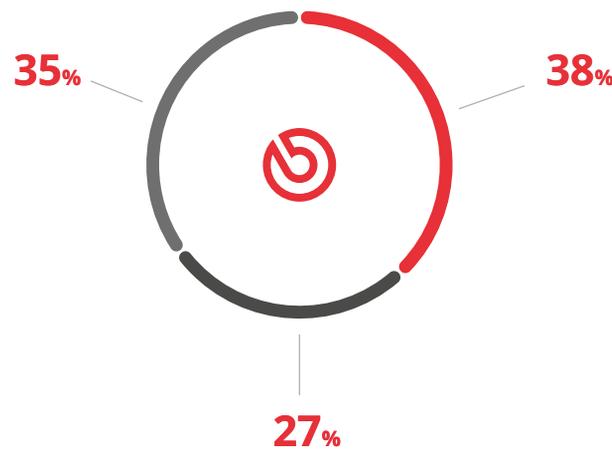
Pay mix target - Presidente Esecutivo



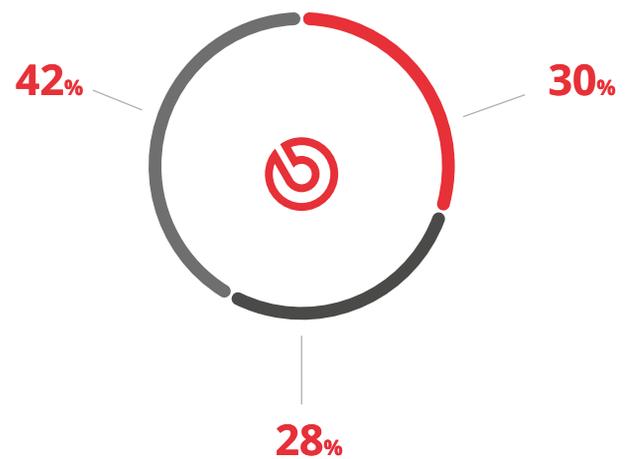
Pay mix massimo - Presidente Esecutivo



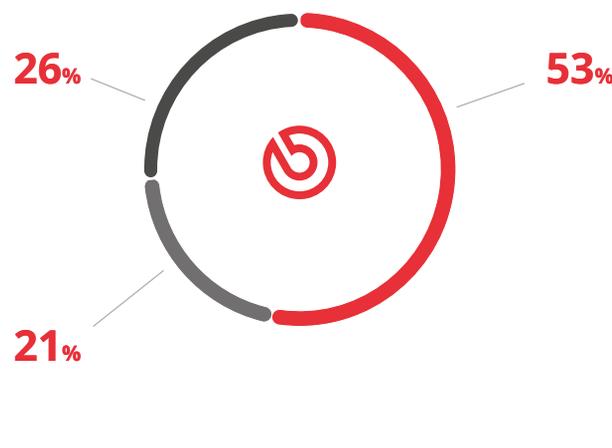
Pay mix target - AD



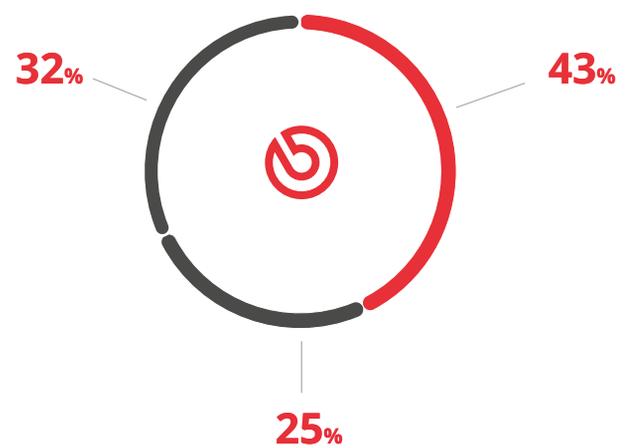
Pay mix massimo - AD



Pay mix target - Chief CSR Officer, Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer



Pay mix massimo - Chief CSR Officer, Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer



● Remunerazione fissa    
 ● Componente variabile di breve termine    
 ● Componente variabile di lungo termine

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 (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 lo scenario delle prassi e politiche di remunerazione del *Top Management* (e in particolare per i ruoli di Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato), tenendo in considerazione le prassi retributive di aziende italiane e *peer companies* europee di settore comparabili con Brembo in termini di creazione del valore e assetto di governance.

Per quanto riguarda i pacchetti retributivi riservati alla *C-Suite*, questi seguono le logiche e la filosofia sottostanti la composizione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi. 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 Contrattazione locale vigente 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: Fabrizio Riccardo Di Giusto<sup>10</sup>;
- Sindaci Effettivi: Stefania Serina e Mario Tagliaferri;
- Sindaci Supplenti: Giulia Pusterla<sup>11</sup> e Alessandra Vaiani.

In data 20 aprile 2023 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: € 76.000;
- Sindaci Effettivi: € 60.000.

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.

<sup>10</sup> Eletto dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti, pari al 2,37211% del capitale sociale.

<sup>11</sup> Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti, pari al 2,37211% del capitale sociale.

## 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 2023 il Comitato Remunerazione e Nomine ha lavorato alla definizione del nuovo Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2024).

Il Sistema di Incentivazione annuale (cd. MBO) è stato costruito in modo da indirizzare i comportamenti organizzativi 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 dei 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 2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 23 febbraio 2024. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi gli Amministratori Esecutivi.

Il sistema MBO 2024 prevede la definizione di un *entry gate* legato all'EBITDA di Gruppo in valore assoluto. 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 MBO.

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 (Group Sustainability Index) 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 riporta di seguito la scheda obiettivi dell'MBO 2024 degli Amministratori Esecutivi di Brembo:

2024 MBO PRESIDENTE ESECUTIVO E AMMINISTRATORE DELEGATO	PESO
Group EBITDA Abs. Value	30%
Group EBIT %	20%
Group ROI %	25%
Group Net Sales	15%
Group Sustainability Index	10%

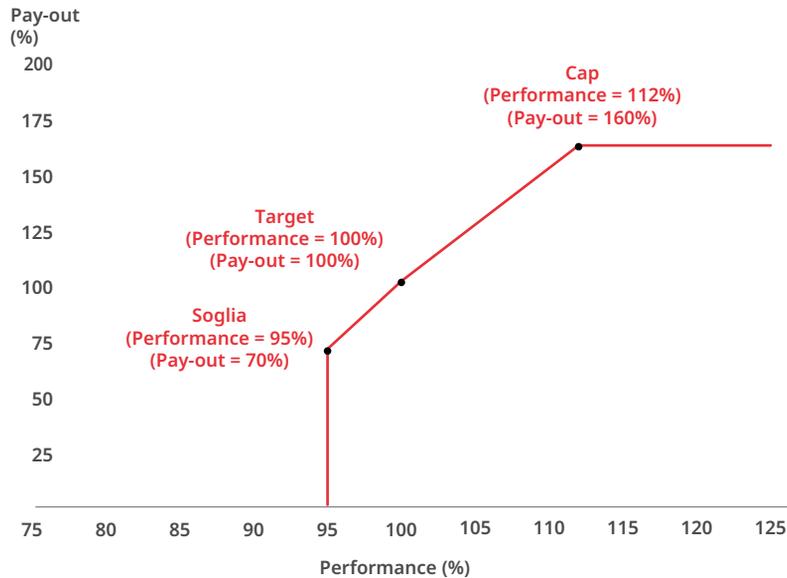
Si segnala in merito che, ai fini della verifica dei target di performance cui è associato il pay-out effettivo del sistema incentivante, si farà riferimento ove possibile ai dati presenti nell'informativa di settore del Bilancio così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, non prevedendo l'utilizzo 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 a 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 erogabile 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 MBO 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 2024, fermo restando il cap complessivo sulla scheda pari al 150%:



In particolare, nel caso di MBO attribuiti al Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato di Brembo S.p.A., l'incentivo complessivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 133,33% dell'incentivo conseguibile a target. Per gli altri due Amministratori Esecutivi tale percentuale è pari al 150%.

Alla fine del 2024, il Consiglio di Amministrazione valuta le performance degli Amministratori Esecutivi e determina il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo per stabilire il livello finale del bonus. L'erogazione del bonus eventualmente maturato avviene successivamente all'Assemblea degli Azionisti che approverà il Bilancio di Esercizio 2024.

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, 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 2021 il Comitato Remunerazione e Nomine ha sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il Piano di incentivazione di lungo periodo 2022-2024, che ne ha approvato nella seduta del 3 marzo 2022 il relativo Regolamento<sup>12</sup>.

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 deve affrontare nel corso dei 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, nell'LTIP è presente un obiettivo ESG a testimonianza del sempre maggiore impegno profuso da

<sup>12</sup> 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).

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, ha lo scopo di allineare ulteriormente gli interessi dei partecipanti a quelli dell'Azienda, consentendo ai primi di beneficiare 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 agli Amministratori Esecutivi, anche un insieme di risorse appartenenti alla popolazione manageriale del Gruppo, in coerenza con le complessità e le responsabilità gestite, per un totale di circa 60 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.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 15 febbraio 2023, nell'ambito della definizione della Politica retributiva 2023, ha analizzato la proposta circa l'adeguamento del bonus cap per Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato ad 1,5 volte l'incentivo previsto per livelli di performance a target, al fine di perseguire un progressivo allineamento della politica LTI prevista per tutte le fasce di partecipanti al Piano e ha dato parere favorevole. La proposta, mossa dall'intenzione di mantenere un costante allineamento a benchmark internazionali dei pacchetti del Top Management, è stata quindi sottoposta al voto del Consiglio di Amministrazione che l'ha approvata nel corso della seduta del 2 marzo; al voto non hanno partecipato i soggetti interessati, come previsto dal Regolamento inter-

no del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. La revisione del bonus cap ha effetto retroattivo e ha quindi valore a partire dal primo anno del periodo di *vesting* del piano LTI 2022-2024.

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 a 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 Value Added* di Gruppo (o EVA), ovvero l'indice di misurazione della crescita del valore nel corso del triennio 2022-2024;
- *Free Operating Cash Flow* di Gruppo 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 e EBITDA (PFN/EBITDA) di Gruppo rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2022, 2023 e 2024;
- Indice di sostenibilità di Gruppo<sup>13</sup> (*Carbon Footprint* di Gruppo) alla fine del triennio.

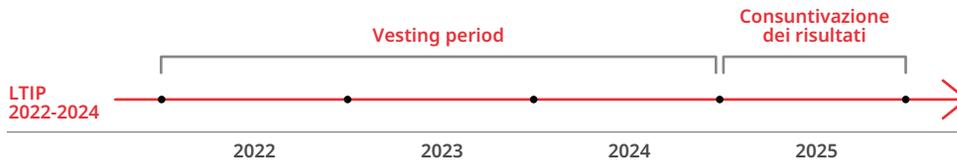
Gli obiettivi del Piano di Incentivazione mirano a premiare la solidità finanziaria e patrimoniale del Gruppo in linea con il Piano Industriale e i risultati conseguiti negli ultimi anni in materia di rafforzamento patrimoniale e di recupero della produttività.

13 Formula dell'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



Nel 2024, quindi, il Piano LTI di Brembo completerà il periodo di *vesting*. I risultati degli obiettivi connessi al Piano LTI verranno consuntivati all'inizio del 2025 e, sulla base delle performance conseguite dai destinatari, il premio maturato verrà erogato a valle dell'Assemblea degli Azionisti che approverà il Bilancio di Esercizio 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:

- il Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa agli Amministratori Esecutivi di Brembo
- 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 O CARICA/DELEGA

L'Ing. Schillaci è stato confermato nella carica di Amministratore Delegato durante l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 27 aprile 2023 con mandato che scadrà alla data di approvazione del Bilancio di Esercizio 2025 da parte degli Azionisti medesimi.

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato in carica, Ing. Schillaci, e Brembo S.p.A. prevede una specifica disciplina convenzionale in tema di recesso. Nello specifico, ai sensi di tale previsione, l'Amministratore Delegato ha diritto alla corresponsione di una indennità forfettaria e omnicomprensiva pari a 18 mensilità di un importo corrispondente 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) in caso di:

- revoca ovvero mancato rinnovo alla scadenza della carica e/o della delega in assenza di giusta causa (intesa come per legge); o
- rinuncia alla carica e alla delega da parte dell'Ing. Schillaci resa necessaria per una causa così grave da non renderne possibile per il medesimo la prosecuzione; o
- 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.

L'importo complessivo di tale indennità forfettaria, attribuita al verificarsi di una delle suddette fattispecie, non potrà in ogni caso essere inferiore a € 3.600.000 lordi.

Tale indennità forfettaria verrà erogata a condizione che l'Ing. Schillaci sottoscriva un accordo transattivo che contenga la rinuncia a qualsivoglia ulteriore domanda o pretesa nei confronti di Brembo S.p.A. e/o delle altre società del Gruppo, la cessazione nei tempi richiesti di qualsivoglia incarico ricoperto presso o per conto di Brembo S.p.A. o di altre società del Gruppo, la conferma degli impegni di cui al patto di non concorrenza e non storno di cui al contratto nonché le ulteriori clausole d'uso in tema di riservatezza, confidenzialità e non discredito.

Non è prevista a fronte di tali fattispecie l'assegnazione o il mantenimento in favore dell'Amministratore Delegato di benefici non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto 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. Ciò fatta eccezione per l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro o di amministrazione cessasse nel periodo intercorrente tra la data della lettera di assegnazione e la data di erogazione del premio a seguito di decesso o accertata invalidità fisica o psichica, dovuta a malattia o infortunio e che comporti inabilità alla prosecuzione del rapporto di lavoro o di amministrazione per oltre sei mesi. In tali casi, difatti, il premio sarà dovuto in misura *pro rata temporis* prendendo a riferimento il periodo intercorrente tra la data della lettera di assegnazione e la data di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione.

I restanti Amministratori Esecutivi sono legati all'azienda attraverso un rapporto di lavoro subordinato, disciplinato dal contratto collettivo nazionale di riferimento. In questo caso il periodo di preavviso massimo applicabile per tutti e tre gli Amministratori Esecutivi è pari a 12 mesi. 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 Esecutivi 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 degli Amministratori Esecutivi 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 PENSIONE

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato e il Gruppo Brembo prevede il riconoscimento di un importo lordo annuo pari a € 295.100 a copertura di una forma di previdenza integrativa individuale.

Per gli altri Amministratori Esecutivi, trattandosi di lavoratori subordinati, trovano applicazione le previsioni del contratto collettivo nazionale di riferimento.

---

## 2.8 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 2024 e LTIP 2022-2024, la clausola di *Clawback*, così come richiesto dal Codice di Corporate Governance (punto c dell'art. 5, comma 31). In considerazione della Trasformazione Transfrontaliera, anche le disposizioni di *Clawback* previste dall'articolo 2135, paragrafo 8 del Codice Civile olandese saranno applicabili al sistema di incentivazione di breve termine (MBO) e al sistema di incentivazione di lungo ter-

mine (LTIP). In particolare, la clausola consente all'Azienda di chiedere 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, riguardo al raggiungimento degli obiettivi o delle circostanze su cui era basata la remunerazione variabile, 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 2023 e la conformità di tali elementi con la Politica in materia di Remunerazione 2023 ed una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Sono inoltre rappresentati i risultati di performance 2023 realizzati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Brembo e che determineranno gli in-

centivi che saranno erogati nel corso del 2024. Al fine di garantire una comunicazione sempre più efficace e trasparente nei confronti degli azionisti, degli investitori e del mercato in generale, in continuità con quanto introdotto lo scorso anno, la Società illustra in chiaro i risultati di business conseguiti e collegati agli obiettivi di performance del sistema di incentivazione di breve termine (MBO 2023)<sup>14</sup>.

In continuità con il passato e in coerenza con gli orientamenti dello 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 (*Deloitte & Touche 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 (2023). 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 2023 è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance nella versione 2021 (23 febbraio 2024)<sup>15</sup>; 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 2023 è così risultata coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di *pay-mix*.

In particolare, la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2023 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.

<sup>14</sup> I valori di alcuni KPI consuntivati nelle tabelle per MBO provengono dall'Informativa di settore consolidata (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore"

<sup>15</sup> Le Politiche Remunerative 2023 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 2022.

## DEROGA ALLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023

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 2023 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2023.

## ATTUAZIONE POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023: COMPENSI FISSI

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023, 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 2023-2025, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli emolumenti per il mandato 2023-2025 per le diverse funzioni di amministrazione e controllo, nonché per la partecipazione ai Comitati e all'Organismo di Vigilanza.

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. Si segnala che i compensi fissi dei Consiglieri riportati nella Tabella 1 Consob sono rappresentati secondo un criterio *pro rata temporis* tenendo conto che l'emolumento riconosciuto ai Consiglieri ex art. 2389, comma 1, c.c., è stato pari a € 55.000 fino all'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 20 aprile 2023 e successivamente innalzato a € 60.000 in virtù del nuovo mandato triennale del Consiglio di Amministrazione 2023-2025. Inoltre, con la stessa logica sono riportati gli emolumenti riconosciuti al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale, ex art. 2402, c.c., tenendo che il compenso del Presidente è stato modificato da € 84.000 a € 76.000, mentre il compenso per i Sindaci è stato modificato da € 56.000 a € 60.000.

I compensi fissi percepiti nel corso del 2023 risultano pertanto essere:

- Presidente Esecutivo: € 1.300.000;
- Amministratore Delegato: € 1.300.000.

In merito, è da segnalare che il compenso fisso previsto per il Presidente Esecutivo è composto dalla Retribuzione Annuale Lorda pari a € 1.050.000 e dal compenso per la carica pari a € 250.000, mentre per l'Amministratore Delegato oltre all'emolumento per la carica, 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 annui.

Si segnala, infine, che l'Amministratore Delegato è inoltre destinatario dello *Strategic Yearly Bonus*, per un importo pari a € 500.000. Tale forma retributiva rientra nei sistemi di retention previsti da Brembo ed è coerente con la finalità di trattenere le persone chiave e strategiche per la realizzazione degli obiettivi di lungo periodo dell'azienda. Inoltre, risulta in linea con il profilo professionale della persona a cui è destinato, figura riconosciuta a livello globale e all'interno del settore in cui opera Brembo (Original Equipment Manufacturer).

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 2023: MBO 2023

Nel corso del 2024 sarà erogato l'incentivo dell'MBO per il performance year 2023. I risultati inerenti all'esercizio 2023 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 23 febbraio 2024, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance per i ruoli apicali pari al 133,33%, 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 2024 relativamente all'incentivo di breve termine risulta quindi essere pari al 133,33% 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 appreso indicato:

KPI	VALORE TARGET	VALORE CONSUNTIVATO	PESO (%)	LIVELLO DI ACHIEVEMENT (%)
EBITDA di Gruppo (in € migliaia) <sup>16</sup>	550.873,20	635.034,16	30	48,00
EBIT % Gruppo <sup>17</sup>	7,78	10,69	20	32,00
ROI % Gruppo <sup>18</sup>	12,57	19,27	25	40,00
Fatturato netto del Gruppo (in € migliaia) <sup>19</sup>	3.837.915,14	3.853.493,98	15	15,30
Indice di Sostenibilità di Gruppo	20,00	31,70	10	16,00
<b>Totale</b>			<b>100%</b>	<b>150,00 → 133,33</b>

Dato il meccanismo di incentivazione previsto per gli MBO attribuiti agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Brembo S.p.A., l'incentivo complessivo massimo conseguito non può essere comunque superiore al 133,33% dell'incentivo conseguibile a target. L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per il Presidente Esecutivo l'erogazione di un bonus di €

1.300.000,00 pari al 100% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133,33%) assegnati;

- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus di € 1.300.000,00 pari al 100% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133,33%) assegnati.

16 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

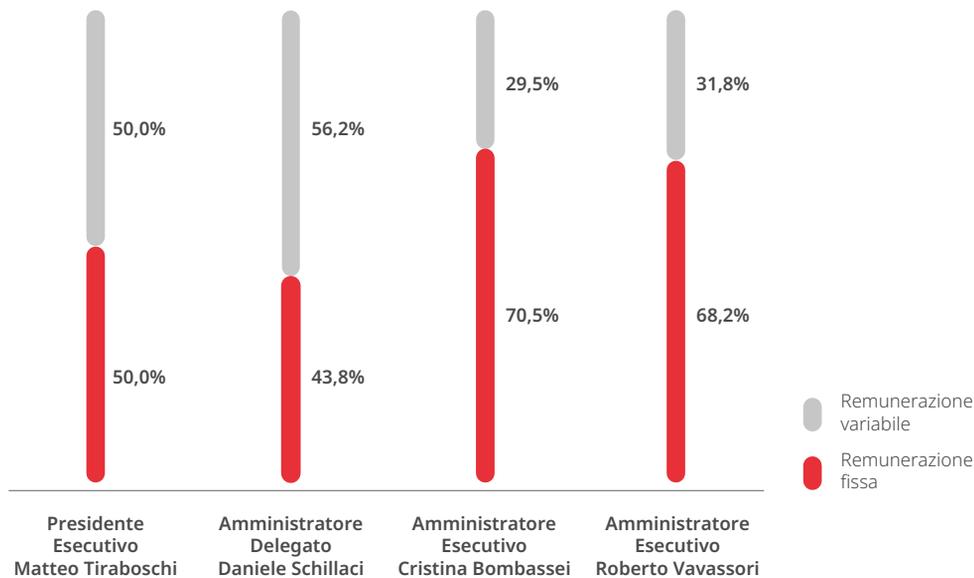
17 Il valore consuntivo della percentuale di EBIT di Gruppo sul fatturato di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore" (Risultato Operativo/Vendite nette). La riconciliazione tra Margine Operativo Netto (Conto Economico Consolidato) e Risultato operativo è esposta nella tabella di riferimento presente nella medesima sezione della Relazione Finanziaria annuale.

18 Il valore consuntivo della percentuale di ROI di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

19 Il valore consuntivo del Fatturato di Gruppo (Vendite nette) esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

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

zione annuale 2023<sup>20</sup>, i cui compensi sono illustrati nominalmente in Tabella 1:



La rappresentazione non considera i benefici non monetari riconosciuti per l'anno 2023. Si ricorda inoltre che il Piano di Incentivazione monetaria di medio-lungo termine LTIP 2022-2024 è un piano chiuso e non *rolling*, la cui eventuale erogazione avverrà, previo raggiungimento dei relativi in-

dicatori di performance, solo al termine del 2024. 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.

### INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, I RISULTATI DEL GRUPPO E LA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI DI BREMBO

La tabella che segue mostra un confronto tra la remunerazione corrisposta ad Amministratori e Sindaci, che al 31/12/2023 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 5 anni (2019-2023), in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei *Remuneration Report*<sup>21</sup>:

20 La riconciliazione tra i Ricavi da contratti con clienti (Conto economico consolidato) e Vendite Nette è esposta nella tabella di riferimento presente nella medesima sezione della Relazione Finanziaria annuale.

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

<b>AMMINISTRATORE / SINDACO (CARICA) (€)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo)	2.600.000	2.500.000	2.499.969	2.247.500	2.166.047
Daniele Schillaci (Amministratore Delegato)	3.200.000 <sup>22</sup>	3.500.000 <sup>23</sup>	3.199.968	2.847.500	1.723.525 <sup>24</sup>
Cristina Bombassei (Amministratore Esecutivo)	350.916	328.685	311.107	241.275	236.822
Roberto Vavassori (Amministratore Esecutivo)	521.846	491.000	436.000	-	-
Valerio Battista <sup>25</sup> (Amministratore Indipendente)	16.575	55.000	55.000	55.000	55.000
Giancarlo Dallerà <sup>26</sup> (Amministratore Indipendente)	55.890	-	-	-	-
Manuela Soffientini (Amministratore Indipendente)	98.493	76.086	-	-	-
Nicoletta Giadrossi <sup>27</sup> (Amministratore Indipendente)	30.137	100.000	100.000	98.333	95.000
Michela Schizzi <sup>28</sup> (Amministratore Indipendente)	59.384	-	-	-	-
Umberto Nicodano (Amministratore Non Esecutivo)	58.493	55.000	55.000	60.000	70.000
Gianfelice Rocca (Amministratore Indipendente)	58.493	55.000	55.000	55.000	55.000
Elizabeth Marie Robinson (Amministratore Indipendente)	73.493	70.000	70.000	46.667	-
Elisabetta Magistretti (Amministratore Indipendente)	98.493	94.004	90.000	60.000	-
Fabrizio Riccardo Di Giusto <sup>29</sup> (Presidente Collegio Sindacale)	53.096	-	-	-	-
Raffaella Pagani <sup>30</sup> (Presidente Collegio Sindacale)	25.315	84.000	84.000	84.000	84.000
Mario Tagliaferri <sup>31</sup> (Sindaco Effettivo)	75.795	73.000	75.125	81.500	81.500
Stefania Serina (Sindaco effettivo)	58.795	32.742	-	-	-

<b>PERFORMANCE AZIENDALE (€)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Group EBITDA (in € migliaia) <sup>32</sup>	635.034	586.034	467.217	361.835	462.628
Valore Titolo Brembo	11,10 <sup>33</sup>	10,45 <sup>34</sup>	12,53 <sup>35</sup>	10,80 <sup>36</sup>	11,06 <sup>37</sup>

<b>DIPENDENTI BREMBO</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Remunerazione Annuale Lorda Media	47.853	45.470	43.296	42.541	42.026

22 Di cui € 500.000 collegati allo *Strategic Yearly Bonus* erogato nel 2023.

23 Di cui € 800.000 collegati all'una tantum compensativa del pro-rata LTIP 2019-2021 relativo al primo semestre 2019.

24 Con effetto dall'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.

25 Incarico di Consigliere del Consiglio di Amministrazione cessato in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

26 Nominato Consigliere e Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine dal Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 20.04.2023-31.12.2023.

27 Incarico di Consigliere del Consiglio di Amministrazione cessato in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

28 Nominata Consigliere e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 20.04.2023-31.12.2023.

29 Nominato Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

30 Incarico di Presidente del Collegio cessato in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

31 Di cui emolumento da controllate e collegate € 17.000,00.

32 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria Annuale 2023.

33 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 29.12.2023.

34 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2022.

35 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2021.

36 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2020.

37 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 come tra i compensi degli Amministratori Esecutivi non sia stato rappresentato il Piano di Incentivazione di medio-lungo termine (LTIP) 2022-2024, la cui eventuale erogazione avverrà, previo raggiungimento dei relativi indicatori di performance, solo al termine del 2024, trattandosi di un piano chiuso e non *rolling*. Inoltre, non sono stati rappresentati gli importi percepiti dai beneficiari rispetto al Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP) 2019-2021 ed erogati nel corso del 2022 a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2021 da parte dell'Assemblea che si è riunita il 21 aprile 2022. La scelta è stata effettuata sia per garantire omogeneità nella rappresentazione dei dati forniti rispetto agli anni 2022, 2021, 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, gli ultimi due LTIP lanciati da Brembo prevedono 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, 3.098 dipendenti a fine 2021, 3.168 dipendenti alla fine del 2022 e 3.367 dipendenti alla fine del 2023). 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, il 53% per l'esercizio 2021, il 50% per l'esercizio 2022 e il 48% per l'esercizio 2023 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 dialogato con *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 2023, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dall'Assemblea del 20 aprile 2023 sulla seconda sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti valida per l'esercizio 2023, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 80,826001% 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 2024, sia ampia, approfondita e dettagliata. In particolare, con riferimento ai sistemi incentivanti previsti, si è andati in continuità con quanto fatto nel documento del 2023 fornendo la rappresentazione dell'indicazione, in completa trasparenza, dei valori degli obiettivi, sia a target che a con-

suntivo del Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2023). 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 come il 2023 ancora contraddistinto da un panorama geo-politico e macro-economico instabile.

Si segnala altresì che nel corso del 2023 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 2023, 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 CORRISPOSTI<sup>38</sup> AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

A	B	C	D
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
<b>Matteo Tiraboschi</b>	Presidente Esecutivo	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Daniele Schillaci</b>	Amministratore Delegato	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Cristina Bombassei</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Roberto Vavassori</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Giancarlo Dallerà</b>	Consigliere	20.04.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Manuela Soffientini</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Michela Schizzi</b>	Consigliere	20.04.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Umberto Nicodano</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Gianfelice Rocca</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Elizabeth M. Robinson</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Elisabetta Magistretti</b>	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Fabrizio di Giusto</b>	Presidente Collegio Sindacale	20.04.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

<sup>38</sup> I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis 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.

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					
1.300.000,00		1.300.000,00		130.380,57		2.730.380,57 0,00		
1.300.000,00	0,00	1.300.000,00	0,00	130.380,57	0,00	2.730.380,57	0,00	0,00
1.400.000,00		1.800.000,00		297.822,26		3.497.822,26 0,00		
1.400.000,00	0,00	1.800.000,00	0,00	297.822,26	0,00	3.497.822,26	0,00	0,00
232.447,48		103.468,49		23.125,47	15.000,00	374.041,44 0,00		
232.447,48	0,00	103.468,49	0,00	23.125,47	15.000,00	374.041,44	0,00	0,00
356.153,96		165.692,38		27.954,17		549.800,51 0,00		
356.153,96	0,00	165.692,38	0,00	27.954,17	0,00	549.800,51	0,00	0,00
41.917,81	13.972,60					55.890,41 0,00		
41.917,81	13.972,60	0,00	0,00	0,00	0,00	55.890,41	0,00	0,00
58.493,15	40.000,00					98.493,15 0,00		
58.493,15	40.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	98.493,15	0,00	0,00
41.917,81	17.465,75					59.383,56 0,00		
41.917,81	17.465,75	0,00	0,00	0,00	0,00	59.383,56	0,00	0,00
58.493,15						58.493,15 0,00		
58.493,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	58.493,15	0,00	0,00
58.493,15						58.493,15 0,00		
58.493,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	58.493,15	0,00	0,00
58.493,15	15.000,00					73.493,15 0,00		
58.493,15	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73.493,15		
58.493,15	40.000,00					98.493,15 0,00		
58.493,15	40.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	98.493,15		
53.095,89						53.095,89 0,00		
53.095,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	53.095,89	0,00	0,00

A	B	C	D
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
<b>Mario Tagliaferri</b>	Sindaco Effettivo	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Stefania Serina</b>	Sindaco Effettivo	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2023</b>			
<b>Valerio Battista</b>	Consigliere	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Nicoletta Giadrossi</b>	Consigliere	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
<b>Raffaella Pagani</b>	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

#### Matteo Tiraboschi

- Compensi fissi: RAL € 1.050.000,00; emolumento € 250.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 1.300.000,00

#### 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 2023 pari a € 1.300.000,00; *Strategic Yearly Bonus* € 500.000,00

#### Cristina Bombassei

- Compensi fissi: RAL € 172.447,48; emolumento € 60.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 103.468,49
- Altri compensi: compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi € 15.000,00

#### Roberto Vavassori

- Compensi fissi: RAL € 276.153,96; emolumento € 60.000,00; una tantum € 20.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 165.692,38

#### Giancarlo Dallerà (in carica dal 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 41.917,81
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Presidente € 13.972,60

#### Manuela Soffientini

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 25.000,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 15.000,00

#### Michela Schizzi (in carica dal 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 41.917,81
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 17.465,75

#### Umberto Nicodano

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15

#### Gianfelice Rocca

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15

#### Elizabeth M. Robinson

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 15.000,00

#### Elisabetta Magistretti

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Presidente € 30.000,00
- Organismo di Vigilanza: come Membro € 10.000,00

#### Fabrizio Riccardo Di Giusto (in carica dal 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 53.095,89

#### Mario Tagliaferri

- Compensi fissi: emolumento € 58.794,52; emolumento da controllate e collegate € 17.000,00

#### Stefania Serina

- Compensi fissi: emolumento € 58.794,52

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						
58.794,52							58.794,52		
17.000,00							17.000,00		
75.794,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		75.794,52	0,00	0,00
58.794,52							58.794,52		
							0,00		
58.794,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		58.794,52	0,00	0,00
16.575,34							16.575,34		
16.575,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		16.575,34		
16.575,34	13.561,64						30.136,98		
16.575,34	13.561,64	0,00	0,00	0,00	0,00		30.136,98		
25.315,07							25.315,07		
25.315,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		25.315,07		

#### Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2023

##### Valerio Battista (in carica sino al 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 16.575,34

##### Nicoletta Giadrossi (in carica sino al 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 16.575,34
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Presidente € 13.561,64

##### Raffaella Pagani (in carica sino al 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 25.315,07

**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
			BONUS DELL'ANNO		BONUS DI ANNI PRECEDENTI					
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO (*)	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	ALTRI BONUS	
<b>Matteo Tiraboschi</b>	Presidente Esecutivo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	1.300.000,00							
		LTIP (2022-2024)		1.300.000,00				1.250.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			1.300.000,00	1.300.000,00	0,00	0,00	0,00	1.250.000,00	0,00	
<b>Daniele Schillaci</b>	Amministratore Delegato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	1.300.000,00							
		LTIP (2022-2024)		1.300.000,00				1.300.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			1.300.000,00	1.300.000,00	0,00	0,00	0,00	1.300.000,00	0,00	
<b>Cristina Bombassei</b>	Consigliere									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	103.468,49							
		LTIP (2022-2024)		57.482,00				53.893,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			103.468,49	57.482,00	0,00	0,00	0,00	53.893,00	0,00	
<b>Roberto Vavassori</b>	Consigliere									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	165.692,38							
		LTIP (2022-2024)		138.077,00				130.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			165.692,38	138.077,00	0,00	0,00	0,00	130.000,00	0,00	

(\*) Il valore in colonna 2B è il face value per l'esercizio di riferimento del piano LTIP 2022-2024 a fronte del raggiungimento a target degli obiettivi assegnati. Si specifica inoltre che il piano LTIP 2022-2024 è un piano chiuso e non rolling. Il dato in colonna 2B.

**SCHEMA 7-TER TABELLA 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**

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2022)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2023)
Cristina Bombassei	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	91.218.398,55 <sup>(*)</sup> Titolarità indiretta, di cui: • nuda proprietà di n. 53.657.881,50 azioni • piena proprietà di n. 37.560.517,05 azioni			91.218.398,55 <sup>(*)</sup> Titolarità indiretta, di cui: • nuda proprietà di n. 53.657.881,50 azioni • piena proprietà di n. 37.560.517,55 azioni
Roberto Vavassori	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	9.370			9.370
Giancarlo Dallera	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	11.600 30.000 Titolarità indiretta tramite Malva S.r.l.	41.100		52.700 30.000 Titolarità indiretta tramite Malva S.r.l.

(\*) Il numero di azioni indicato è calcolato in proporzione alla quota di partecipazione di C. Bombassei nel capitale sociale di Nuova FourB S.r.l., società a propria volta titolare di 178.859.605 azioni ordinarie, pari al 53,563% del capitale sociale di Brembo S.p.A.

# 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:

<b>a)</b>	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	<b>Pag. 17-21</b>
<b>b)</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	<b>Pag. 13-15</b>
<b>c)</b>	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni	<b>Pag. 21</b>
<b>d)</b>	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni	<b>Pag. 14; 17</b>
<b>e)</b>	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 del 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	<b>Pag. 7-8; 21</b>
<b>f)</b>	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	<b>Pag. 22-30</b>
<b>g)</b>	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	<b>Pag. 11; 24</b>
<b>h)</b>	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	<b>Pag. 25-30</b>
<b>i)</b>	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	<b>Pag. 26-30</b>
<b>j)</b>	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 perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società	<b>Pag. 4-5; 6-8; 21</b>
<b>k)</b>	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 "clawback")	<b>Pag. 28-30; 32</b>
<b>l)</b>	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	<b>Non applicabile</b>

<b>m)</b>	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: <ul style="list-style-type: none"><li>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;</li><li>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.);</li><li>iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società;</li><li>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;</li><li>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;</li></ul>	<b>Pag. 31</b>
<b>n)</b>	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	<b>Pag. 11; 24</b>
<b>o)</b>	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.)	<b>Pag. 22-23</b>
<b>p)</b>	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	<b>Pag. 17; 26</b>
<b>q)</b>	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	<b>Pag. 18-19</b>
<b>o)</b>	Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'art. 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	<b>Pag. 26</b>

## 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'art. 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;	<b>Non applicabile</b>
• 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 amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza;	<b>Non applicabile</b>
• l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità;	<b>Non applicabile</b>
• 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;	<b>Non applicabile</b>
• 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;	<b>Non applicabile</b>
• ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;	<b>Non applicabile</b>
• la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento.	<b>Non applicabile</b>

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;	<b>Non applicabile</b>
• 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;	<b>Non applicabile</b>
• informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento;	<b>Non applicabile</b>
• informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali.	<b>Non applicabile</b>

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. 37-38**
  - dei risultati della società; **Pag. 37-38**
  - 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. 37-38**
- 

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'art. 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'assem-

blea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ovvero dell'art. 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 20.04.2023 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 06.06.2011 e riconfermate dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2023 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 Vavassori.

**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 Gover-*

*nance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Asso-gestioni, 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 Esecutivi, 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 Esecutivi.

**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 2023-2025 è composto da n. 11 membri: Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo), Daniele Schillaci (Amministratore Delegato), Cristina Bombassei, Roberto Vavassori, Giancarlo Dallera, Manuela Soffientini, Michela Schizzi, 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 20.04.2023, attribuendo relative funzioni e deleghe gestionali. 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, indenni-

tà, 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).





