

TURNING ENERGY INTO INSPIRATION

RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022
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 2023
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022
DEL GRUPPO BREMBO**

INDICE

Lettera del Presidente	4
Introduzione	6
Executive Summary	11
SEZIONE I	12
1. Informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di Remunerazione	12
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	12
1.2 Comitato Remunerazione e Nomine	14
1.3 Consiglio di Amministrazione	15
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
2. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione	20
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 investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche	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	31
2.6 Patti di non concorrenza e altri istituti	31
2.7 Clawback/Malus	32

SEZIONE II	33
Premessa	33
Prima parte	33
Deroga alla Politica in materia di Remunerazione 2022	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2022: Compensi Fissi	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2022: MBO 2022	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
Seconda parte	40
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	40
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	44
Schema 7-ter Tab. 1 - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	44
Allegati	45
Raccordo tra richieste del regolatore e Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti	45
Riferimenti normativi	49
Glossario	50

LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Azionisti,

È con piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2023 e sui compensi corrisposti 2022, articolata come previsto dall'art. 123-ter del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023.

Il 2022 è stato un anno di straordinaria complessità da un punto di vista geopolitico e macroeconomico. L'economia globale continua ad affrontare sfide difficili, modellate dagli effetti persistenti di tre potenti forze: l'invasione russa dell'Ucraina, una crisi del costo della vita causata da pressioni inflazionistiche persistenti e crescenti e il rallentamento dell'economia in Cina. La guerra mossa dalla Russia all'Ucraina continua a destabilizzare fortemente i mercati delle materie prime energetiche e alimentari in Europa aumentando il costo della vita e ostacolando l'attività economica.

Nonostante un quadro geopolitico e macroeconomico instabile e duraturo, Brembo ha ottenuto nel 2022 risultati economico-finanziari eccezionali che rappresentano un record per la Società. Ciò è vero se si guarda soprattutto ai ricavi registrati nei primi nove mesi del 2022 che hanno raggiunto valori in linea con i ricavi complessivi dell'anno fiscale 2021 (€ 2.728 milioni nel terzo trimestre del 2022 contro i € 2.778 milioni di tutto il 2021). Anche per quanto concerne i margini operativi e l'utile netto, i risultati al terzo trimestre 2022 sono molto positivi se confrontati con quelli dello stesso periodo del 2021: EBITDA +26,4%, EBIT +35,3%, Utile netto +39,2%.

Cinque sono i pilastri su cui Brembo ha basato il proprio successo ottenuto nel 2022 e su cui continuerà ad investire per affrontare un 2023 che si prevede alquanto complicato data la probabile recessione economica e l'incognita del mercato cinese: una politica sulle operazioni straordinarie mirata e centrata su specifici mercati di interesse, investimenti in ricerca e sviluppo, il proseguo della trasformazione digitale che sta perseguendo l'azienda, la tutela, formazione e valorizzazione dei propri collaboratori e l'impegno costante della Società verso le tematiche ESG.

Proprio in ambito ESG, tengo a sottolineare il fatto che Brembo sia stata premiata, per la quinta volta consecutiva, per la leadership nella sostenibilità d'impresa da CDP (ex *Carbon Disclosure Project*), assicurandosi un posto nella prestigiosa 'A List', stilata dall'organizzazione globale *no-profit* che misura l'impegno per l'ambiente profuso da aziende, città e organizzazioni. Per CDP, Brembo si è dimo-

strata un'azienda leader a livello mondiale attraverso una concreta azione nei confronti del cambiamento climatico e dei rischi della gestione delle risorse idriche.

Visto l'impegno della Società sulle tematiche suddette, colgo l'occasione per portare alla Vostra attenzione la novità introdotta nella Relazione di questo anno: un capitolo dedicato esclusivamente alle iniziative intraprese da Brembo in ambito ESG.

In questo contesto Brembo ha sviluppato una politica retributiva che va in sostanziale continuità con quella presentata nel 2022 focalizzata, quindi, su obiettivi afferenti ai risultati economici, alla solidità finanziaria, alla creazione di valore per gli azionisti e alla sostenibilità, sia nel breve sia nel lungo periodo, fondata sui principi di allineamento degli interessi tra *management* e *stakeholder*, meritocrazia, *attraction* e *retention* dei migliori profili professionali, della non discriminazione e alimentata dal costante monitoraggio delle *best practice* di mercato.

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

Sottolineo inoltre come, grazie al costante processo di engagement che la Società effettua ogni anno con *proxy advisor* e investitori istituzionali, la Relazione sia stata redatta tenendo in considerazione i *feedback* espressi in merito al documento del 2022 al fine di integrare ed ampliare la disclosure degli elementi legati al *pay-for-performance* in particolare per quanto concerne la consuntivazione dei piani di incentivazione e il dettaglio circa la retribuzione complessivamente percepita dagli Amministratori esecutivi della Società, suddivisa per le diverse componenti retributive.

La presente Relazione viene presentata in concomitanza con la pubblicazione della Relazione Illustrativa per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Al fine di rafforzare ulteriormente la *governance* del Gruppo, il Consiglio uscente, su indicazione del Comitato, ha formulato la sua proposta sui compensi da riconoscere ai Consiglieri indipendenti non Esecutivi, avvalendosi anche di un'ampia attività di *benchmarking* supportata da *advisor* indipendenti.

A conclusione del nostro mandato triennale, colgo l'occasione per ringraziare le Consigliere Elizabeth M. Robinson, Laura Cioli e Manuela Soffientini (subentrata il 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli), per il significativo contributo alle attività del Comitato.

Concludo ringraziandovi in anticipo per l'interesse che ogni anno riservate alla nostra 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.

Cordialmente

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
Nicoletta Giadrossi

INTRODUZIONE

Brembo deve il suo successo grazie ad una mentalità fondata sull'innovazione e il miglioramento continuo che dal *Top Management* pervade tutta l'azienda e le consente di anticipare, e quindi cavalcare, i principali trend che si sviluppano all'interno del mercato automotive rappresentando una delle eccellenze mondiali del settore.

Brembo è alla continua ricerca di soluzioni che possano dare risposte concrete alle richieste della mobilità di domani, sempre più digitale e connessa. Lo fa pensando a un veicolo che diventa più sociale e sempre più "su misura", attraverso percorsi di innovazione anche non tradizionali, generando idee con punti di vista inattesi capaci di tradurre la *Vision "Turning Energy into Inspiration"* in progetti e soluzioni concreti. La Società guarda ad un futuro dove i mezzi di trasporto saranno sempre più elettrici e sostenibili, connessi e interconnessi, in un più ampio ecosistema digitale in cui il veicolo si interfacerà con altri dispositivi IOT, con l'abitazione e con i sistemi di comunicazione inserendosi in modo sempre più integrato nella nostra vita sociale.

Dato il quadro la *Mission* di Brembo è diventata quella di essere un autorevole *Solution Provider*, attraverso prodotti e servizi digitali sempre più sostenibili, in grado di soddisfare le nuove esigenze dell'industria automobilistica e di una mobilità necessariamente attenta all'ambiente. A tal fine si sono sviluppati diversi percorsi, dove ogni nuovo prodotto è più green del precedente, integrando nei propri sistemi frenanti intelligenza artificiale e tecnologie sostenibili. Oggi Brembo guarda al futuro con l'obiettivo di essere al fianco dei propri partner nell'affrontare e vincere le sfide proposte dal mercato dell'automotive e di una nuova e rivoluzionaria mobilità, diventando un brand di riferimento anche per le generazioni di domani. Brembo vuole contribuire a plasmare quell'esperienza unica che sarà guidare i veicoli di domani.

In questo contesto fortemente innovativo la Società ha lanciato, nel corso del 2022, *Brembo Ventures*, l'unità di venture capital dell'azienda, con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo di soluzioni innovative per la mobilità di domani. *Brembo Ventures* realizzerà investimenti strategici a livello globale nelle migliori *startup* tecnologiche in grado di portare valore sia in ambito di prodotto sia di processo produttivo. In particolare l'attenzione sarà rivolta a realtà attive nell'intelligenza artificiale, nei *big data*, nella sensoristica, nella mecatronica, nell'efficienza energetica e nella sostenibilità che possano trovare applicazione nel settore automotive. *Brembo Ventures* avrà inoltre l'obiettivo di coordinare i rapporti con le startup di cui Brembo è azionista, creando un ecosistema in grado di supportarne l'evoluzio-

ne tecnica e monitorarne le performance finanziarie, oltre a gestire le partecipazioni in fondi di venture capital e le partnership con incubatori tecnologici.

Sempre in ambito di innovazione, Brembo ha firmato un accordo di joint venture con *Gold Phoenix*, formando *Shandong BRGP Friction Technology Co.*. La nuova società darà vita al primo stabilimento produttivo Brembo completamente dedicato alla produzione su larga scala di innovative pastiglie freno per il mercato *Aftermarket*. La nuova società unisce la leadership di Brembo nei sistemi frenanti con le soluzioni ad alto valore tecnologico di Gold Phoenix e punterà su prodotti innovativi e di qualità superiore, soprattutto in termini di prestazioni, comfort, durata e sostenibilità, con l'intento di anticipare le sfide dell'elettrificazione e della guida autonoma.

L'innovazione in Brembo si traduce nella realizzazione di prodotti che abbiano sempre performance al massimo che, al tempo stesso, garantiscono un maggior grado di sostenibilità in termini di riduzione delle emissioni in fase di frenata. In particolare:

- la Società nel 2022 ha presentato il *Greenance Kit Concept*. Questa nuova gamma di dischi in lega speciale e pastiglie freno dedicate, sviluppati congiuntamente, arricchisce notevolmente l'offerta Brembo per l'*Aftermarket*. Il Brembo *Beyond Greenance Kit Concept* combina le massime prestazioni di frenata con un minore impatto ambientale, aumentando al contempo la durata dei dischi. Infatti garantisce i più elevati standard tecnici e qualitativi presenti in tutti i suoi prodotti e contemporaneamente, assicura un impatto ambientale molto più basso, con una significativa riduzione delle emissioni: - 83% di PM10 e - 80% di PM2,5.
- Brembo ha inoltre ampliato la sua offerta *Aftermarket* con *ENESYS - Energy Saving System®*. Questa nuova soluzione tecnologica è progettata per migliorare ulteriormente le caratteristiche di sostenibilità dell'impianto frenante di un veicolo, riducendo l'usura di dischi e pastiglie. Ciò si traduce in una riduzione delle emissioni e dei consumi di carburante.

A testimonianza dell'apprezzamento dei prodotti Brembo da parte del mercato, lo scorso 24 dicembre *SENSIFY™*, il pionieristico sistema frenante intelligente di Brembo, ha ottenuto il prestigioso *Gold Award* nella categoria "*chassis forward-looking*", per la sua straordinaria potenza distinguendosi tra le 161 candidature presentate da ben 129 aziende.

In tale contesto, la Politica in materia di Remunerazione 2023 di Brembo, in continuità con il passato, diventa un

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

In tale prospettiva, il Comitato Remunerazione e Nomine¹ ha svolto le proprie funzioni dando continuità alle finalità, ai principi e agli strumenti della Politica di Remunerazione

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

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

1	GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL NOSTRO GRUPPO La capacità di ottenere risultati economico-finanziari superiori alla media del mercato di riferimento, nonostante il perdurare della pandemia e l'aumento del costo delle materie prime
2	CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI La definizione di una Politica in grado di garantire l'allineamento degli interessi del <i>management</i> all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo
3	CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI Brembo rivolge particolare attenzione allo sviluppo di politiche globali in materia di etica, responsabilità e sostenibilità, pilastri del prezioso patrimonio intangibile costituito dal proprio brand e dall'insieme dei principi che caratterizzano l'agire di un'azienda socialmente responsabile
4	VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO Etica, qualità, valorizzazione, proattività e appartenenza sono i cinque principi guida che costituiscono il patrimonio condiviso della cultura Brembo, nonché il punto di riferimento per la conduzione delle attività aziendali nel pieno rispetto di tutti gli <i>stakeholder</i> del Gruppo
5	RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO La Politica di Remunerazione di Brembo prevede un trattamento economico complessivo atto a garantire <i>attraction</i> e <i>retention</i> di profili di eccellenza, riconoscendo costantemente le performance conseguite

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

RACCORDO TRA STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL GRUPPO	La Politica sulla Remunerazione 2023 è stata costruita in continuità con gli scorsi anni definendo elementi retributivi che mirano a supportare il raggiungimento degli indirizzi strategici del Gruppo attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance di breve e lungo termine
CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI	La metrica dell'EVA (<i>Economic Value Added</i>) nel nuovo LTIP 2022-2024 che garantisce l'allineamento tra gli interessi dei nostri azionisti e l'operato del <i>management</i> di Gruppo
CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI	L'utilizzo di metriche ESG nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo, attraverso l'utilizzo di un KPI legato al <i>Carbon Footprint</i> di Gruppo, a testimonianza della strategia di sostenibilità di Brembo nel medio-lungo periodo
VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO	Integrità, responsabilità e trasparenza sono i <i>driver</i> adottati nelle logiche di remunerazione di Gruppo, che si esplicano in elementi quali l'attenzione ai dipendenti, la sostenibilità nella catena di fornitura e il rispetto delle comunità locali
RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO	Gli elementi che contraddistinguono la Politica sono finalizzati ad attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale, valorizzandone responsabilità, competenze ed esperienze

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

Brembo, inoltre, da sempre rispetta le disposizioni normative vigenti e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate (le Politiche Remunerative 2023 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Codice di *Corporate Governance* – Ed. 2020) che la Società ha adottato a 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.

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 di Brembo con il dettaglio dei principali Organi e Soggetti coinvolti, nonché delle informazioni relative alle finalità, agli strumenti e ai destinatari della Politica di Remunerazione di Brembo S.p.A.

La Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2022.

- **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 2022, 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 2022.

Le due Sezioni sono arricchite da alcuni elementi aggiuntivi di contesto, con il fine di fornire al mercato e agli Investitori la possibilità di leggere le informazioni retributive

contenute nella Relazione congiuntamente agli indirizzi strategici e alla sostenibilità del Gruppo, nella prospettiva di cogliere i principali driver che consentono alla Politica in materia di Remunerazione di Brembo S.p.A. di contribuire a più ampio respiro al perseguimento della creazione di valore a lungo termine di tutti i propri *stakeholder*.

I contenuti di tale Relazione sono stati definiti in conformità all'Allegato 3A - Schema 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 2 marzo 2023, 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).

LA SOSTENIBILITÀ IN BREMBO

Nel novembre del 2022, il Consiglio Europeo ha approvato definitivamente la direttiva sul Corporate relativa alla *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. La nuova direttiva garantisce che gli investitori e gli *stakeholder* abbiano accesso alle informazioni utili per la valutazione dei rischi di investimento derivanti dai cambiamenti climatici e da altre questioni legate alla sostenibilità. A livello di tempistiche, è previsto che le grandi imprese quotate (come Brembo), applichino le nuove regole per la prima volta nell'esercizio 2024, per i rendiconti pubblicati nel 2025.

A testimonianza dell'integrazione radicale delle tematiche di sostenibilità all'interno della cultura e dei valori aziendali di Brembo, la Società ha deciso, con un anno di anticipo rispetto alla tabella di marcia definita dal Consiglio Europeo, di implementare già dalla rendicontazione 2022 le attività propedeutiche all'adozione dei nuovi standard obbligatori in materia di rendicontazione, in modo da pubblicare nel 2023 il report che descriverà le iniziative, attuali e prospettive, e i risultati conseguiti relativamente alle tre dimensioni ESG. A tal fine, Brembo ha ridefinito la propria matrice di materialità in quanto la CSRD introduce un nuovo approccio alla tematica attraverso la cosiddetta doppia

materialità che rappresenta la combinazione tra *impact materiality* e *financial materiality*. Pertanto, la Società ha preliminarmente valutato due prospettive diverse:

- la prospettiva *inside-out* che consiste nella valutazione degli impatti dall'interno all'esterno, ovvero gli impatti significativi, attuali o potenziali, su persone e ambiente, direttamente connessi a attività, prodotti e servizi di un'organizzazione, comprese le attività a monte e a valle della sua catena del valore;
- la prospettiva *outside-in* che consiste nella valutazione degli impatti dall'esterno verso l'interno, ovvero i rischi e le opportunità di sostenibilità che possono influenzare positivamente o negativamente i flussi di cassa futuri e quindi creare o erodere il valore dell'impresa nel breve, medio o lungo termine, influenzandone lo sviluppo, la performance e il posizionamento.

La combinazione dei risultati ottenuti nella prospettiva *inside-out* e *outside-in* ha dato come risultato un'analisi di materialità già allineata rispetto alle richieste mandatorie dell'UE sulla comunicazione in ambito sostenibilità.

EXECUTIVE SUMMARY

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica di Remunerazione di Gruppo per il 2023:

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI	RIFERIMENTI QUANTITATIVI
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze, contributo richiesti al ruolo	La remunerazione fissa viene determinata in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti del mercato applicabili per ruoli comparabili e dell'impatto sui risultati aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: € 1.300.000 • Amministratore Delegato (AD): € 1.300.000² Presidente Esecutivo e AD sono i 2 Dirigenti con responsabilità strategiche individuati da Brembo S.p.A.
Piano di Incentivazione Annuale (MBO)	Valutare e ingaggiare sul conseguimento degli obiettivi annuali e delle sfide di breve termine del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Metriche di valutazione: <i>Group EBITDA, Group EBIT, Group ROI, Group Net Sales, Group Sustainability Index</i> • Performance <i>Period</i>: Annuale, in coerenza con gli obiettivi di <i>budget</i> • Modalità di pagamento: <i>cash</i> È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i>	Bonus Target: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 75% della componente fissa • AD: 75% della componente fissa Bonus Cap: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 100% della componente fissa • AD: 100% della componente fissa
Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP)	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sostenibilità del Gruppo nel lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> • Metriche di valutazione: <i>Group Economic Value Added (EVA), Group Free Operating Cash Flow, Group PFN/EBITDA, Group Sustainability Index</i> • <i>Vesting Period</i>: triennale 2022-2024 (Piano Chiuso) • Modalità di pagamento: <i>cash</i> È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i>	Bonus Target: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 100% della componente fissa • AD: 100% della componente fissa Bonus Cap: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Esecutivo: 150% della componente fissa • AD: 150% della componente fissa
Benefici non monetari	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	<i>Benefit</i> prevalentemente assistenziali e assicurativi, riconosciuti come da standard CCNL (Dirigenti aziende industriali)	<ul style="list-style-type: none"> • Previdenza complementare • Assicurazione medica • Polizza assicurativa • Assegnazione di autovettura a uso promiscuo
Severance	Tutelare il Gruppo da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali	Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro – Fattispecie: <ul style="list-style-type: none"> • Revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa • Rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione • Rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri Patto di non concorrenza AD: pagato in costanza del rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Severance</i> AD: Indennità forfettaria 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) • Patto di non concorrenza AD: il corrispettivo di € 200.000 rientra nel totale dei compensi fissi (Remunerazione Fissa totale: € 1.300.000)

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 aggiunge inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000.

SEZIONE I

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

individuali e aziendali, al fine di contribuire a mantenere elevati livelli di redditività e produttività per l'intero Gruppo. Brembo, inoltre, da sempre presta particolare attenzione alla progettazione delle sue Politiche affinché siano allineate ai valori e alle strategie di business e siano, al contempo, in grado di garantire competitività verso il mercato di riferimento 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 che sia basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, e che sia efficace non solo nell'attrarre ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possano gestire e operare con successo all'interno della Società;
- adottare sistemi incentivanti che possano orientare i comportamenti 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, i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, l'Assemblea e il Collegio Sindacale.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* – 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'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, il Comitato Remunerazione e Nomine riveste

unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'ambito dell'ammontare complessivo determinato dall'Assemblea.

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

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

COMPOSIZIONE E RIUNIONI



Nicoletta Giadrossi

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

Manuela Soffientini (*)

Amministratore Non Esecutivo e Indipendente

Elizabeth Marie Robinson

Amministratore Non Esecutivo e Indipendente

Nel 2022 il Comitato si è riunito 3 volte e alla data della presente Relazione ha svolto un'ulteriore riunione dedicata alla definizione dei compensi riferiti all'esercizio 2022, alle Politiche retributive 2023 di Brembo in merito alla revisione dei pacchetti retributivi dell'AD e del Presidente Esecutivo, alla modifica del cap dell'LTi e ai compensi da riconoscere al CdA di nuova nomina.

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.

(*) Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022.

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 2022 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) e lungo periodo (LTIP 2019-2021), (ii) sulla verifica annuale dei voti espressi dall'Assemblea 2022 in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, iii) sull'analisi di *benchmark* dei pacchetti retributivi *Top Management*, (iv) sulle proposte in merito alla Politica 2023, ivi compresa l'architettura dell'MBO 2023. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto tre riunioni nel 2022, 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 2022, 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 2022, pubblicata³ contestualmente alla presente Relazione.

³ www.brembo.com/it/company/corporate-governance/relazioni-sulla-corporate-governance.

2022 **RIUNIONE DEL 17 FEBBRAIO 2022****In materia di remunerazioni:**

- a) ha valutato i risultati di chiusura del Piano di Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2021) e definito le proposte per il Piano di Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2022), anche alla luce delle analisi svolte nel corso dell'esercizio 2021;
- b) ha valutato i risultati di chiusura del Piano di Incentivazione per Amministratori Esecutivi e Alta Dirigenza (LTIP 2019-2021) e la coerenza con le politiche di lungo periodo in precedenza adottate;
- c) ha valutato e definito le proposte delle nuove politiche retributive di lungo periodo, ivi incluso il nuovo Piano di Incentivazione triennale per Alta Dirigenza (LTIP 2022-2024) e il relativo Regolamento;
- d) ha esaminato la Relazione sulle Politiche in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed espresso parere favorevole in vista del suo esame e approvazione da parte del CdA.

In materia di Composizione del Consiglio di Amministrazione e Mix di competenze e qualità professionali:

- a) ha valutato le singole dichiarazioni di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza per la periodica verifica, a supporto dell'attività di autovalutazione del CdA, della permanenza dei requisiti e attuazione dei Criteri di Diversità previsti dal Codice di *Corporate Governance* 2020 di Brembo per Amministratori e compatibilità con gli incarichi ricoperti;
- b) ha valutato il mix di professionalità e competenze manageriali alla luce delle politiche di diversità di Brembo definite dal Regolamento del CdA e del Codice di *Corporate Governance* 2020;
- c) ha espresso orientamenti in merito al profilo professionale da candidare per l'eventuale cooptazione di un nuovo Amministratore Indipendente nonché le linee guida per la composizione di CRN e CCRS.

RIUNIONE DEL 13 LUGLIO 2022**In materia di remunerazioni:**

- a) ha esaminato le risultanze dei voti espressi dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2022 in merito alle Sezione I e Sezione II della Relazione sulla Remunerazione;
- b) ha esaminato l'analisi di *benchmark* dei pacchetti retributivi del *Top Management* presentata da un rappresentante di Mercer Italia, intervenuto ad hoc all'incontro.

RIUNIONE DEL 14 NOVEMBRE 2022**In materia di remunerazioni:**

- a) ha espresso parere favorevole rispetto alla proposta di adeguamento dei pacchetti retributivi di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato - CEO in vista della definizione delle Politiche Retributive 2023.

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2019 (23 aprile 2020) ed è composto da 11 Amministratori.

L'Assemblea degli azionisti straordinaria riunitasi il 17 dicembre 2021 ha ratificato il nuovo assetto di *governance* di Brembo S.p.A.: Matteo Tiraboschi è stato nominato Pre-

sidente Esecutivo, Alberto Bombassei è stato nominato Presidente Emerito mentre Daniele Schillaci è stato confermato Amministratore Delegato - CEO della Società. A integrazione del Consiglio di Amministrazione l'Assemblea ha eletto come Consigliere Roberto Vavassori sino alla scadenza dell'attuale mandato consiliare.

Composizione e compiti, descritti nel seguito, *recepiscono*

totalmente le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nell'edizione del 2020, che Brembo ha adottato nel corso dell'esercizio 2021.

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica per il triennio 2020-2022 ovvero sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2022.

COMPOSIZIONE


Roberto Vavassori

Matteo Tiraboschi ^{(c)(*)} – *Presidente Esecutivo*

Daniele Schillaci ^{(c)(**)} – *Amministratore Delegato - CEO*

Cristina Bombassei ^(c)

Valerio Battista ^{(a)(***)}

Manuela Soffientini ^{(a)(****)}

Nicoletta Giadrossi ^{(a)(*****)}

Umberto Nicodano ^(b)

Elisabetta Magistretti ^(a)

Elizabeth Marie Robinson ^(a)

Gianfelice Rocca ^(a)

Roberto Vavassori ^(c)

AREE DI RESPONSABILITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.

(b) Amministratori Non Esecutivi.

(c) Amministratori Esecutivi.

(*) Al Presidente Esecutivo, eletto dall'Assemblea degli azionisti del 17 dicembre 2021, spetta la rappresentanza legale della società, con attribuzione dei poteri di ordinaria amministrazione, salvo le limitazioni di legge.

(**) All'Amministratore Delegato sono stati attribuiti dal Consiglio di Amministrazione specifici poteri per la gestione della società non

ché 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) e in tema di tutela ambientale e di gestione dei rifiuti.

(***) Il consigliere riveste anche la carica di Lead Independent Director.

(****) Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022.

(*****) Amministratore eletto da lista di minoranza.

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

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

in materia di *Compensation* ed *Executive Compensation*.

1.6 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

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

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

Il testo integrale della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 15 febbraio 2023 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, e dal nuovo art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, Brembo si avvale del processo per la deroga temporanea alla propria Politica in materia di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica sulle Remunerazioni sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di stare sul mercato.

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

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

Il Comitato Remunerazione e Nomine, supportato dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla Politica di Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, il quale è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea. Il processo rende inoltre necessario l'intervento del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, che svolge funzioni di Comitato per Operazioni con Parti Correlate, a fronte di modifiche aventi ad oggetto i compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto previsto dalla Procedura Parti Correlate di Brembo⁴. 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.

⁴ 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.

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

- componente fissa della remunerazione;

- componente variabile di breve termine (MBO);
- componente variabile di lungo termine (LTIP);
- *benefit*;
- *severance*.



Si ricorda che la Procedura per Operazioni con Parti Correlate⁵ esclude dall'applicazione della predetta procedura le deliberazioni Assembleari di cui all'art. 2389, primo comma, del Codice Civile relative a compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'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.

⁵ Il testo della Procedura per Operazioni con Parti Correlate di Brembo S.p.A., aggiornata ai sensi delle modifiche introdotte da Consob al Regolamento Emittenti e al Regolamento sulle Operazioni con Parti Correlate il 10 dicembre 2020 è disponibile sul sito internet di Brembo (www.brembo.com, sezione *Company, Corporate Governance, Documenti di Governance*).

2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 CONTENUTO DELLA POLITICA

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

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

ART. 5, COMMA 27 DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (art. 5, comma 27 del Codice di *Corporate Governance*), secondo cui la politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del *top management* definisce:

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

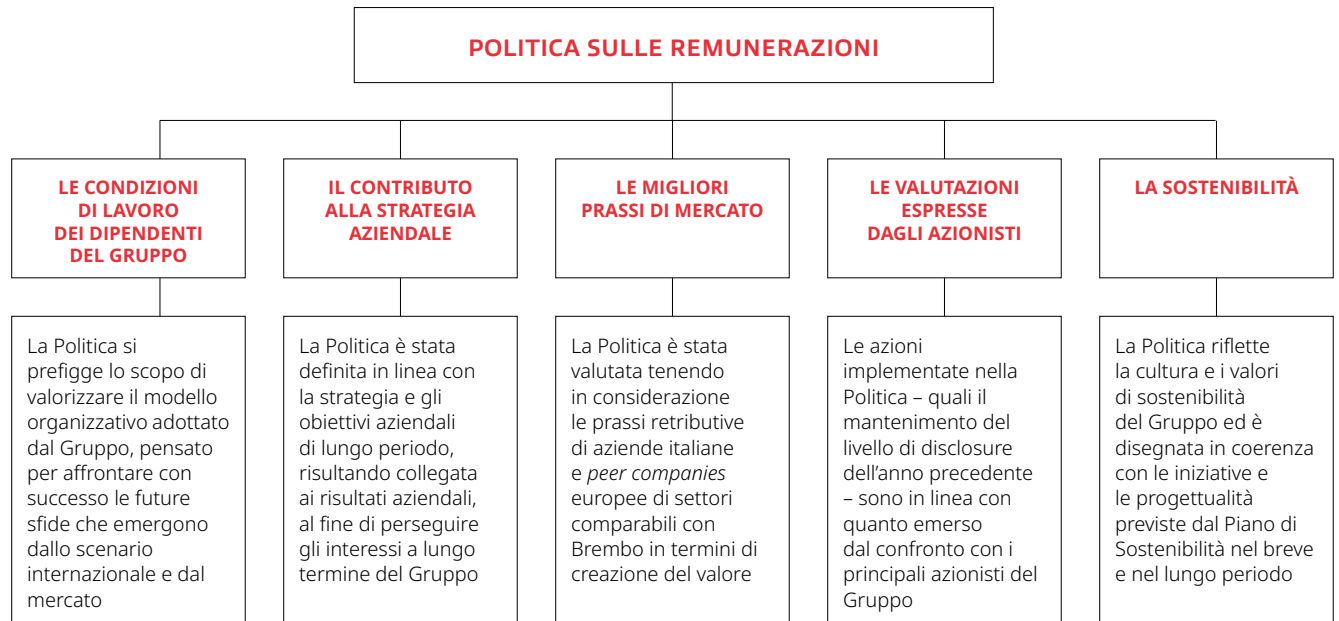
Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

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

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

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

nerazioni avendo in considerazione differenti elementi, quali:

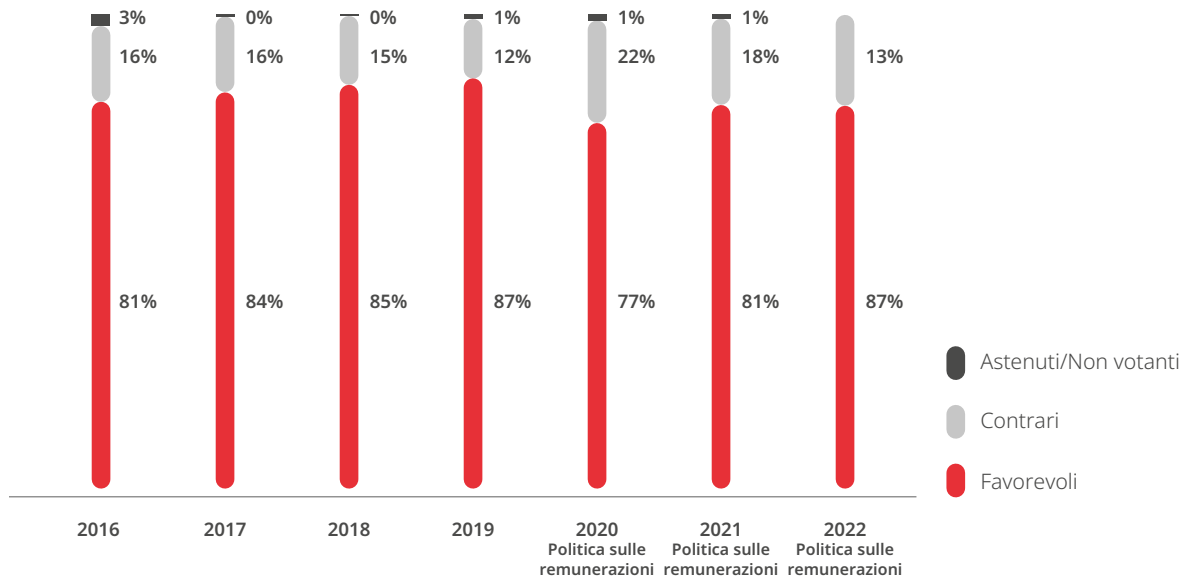


Particolare attenzione è stata inoltre posta dal Comitato Remunerazione e Nomine alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti, nonché dai risultati dell'attività di engagement con i *Proxy Advisor*.

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 votazioni⁶ sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate

dal 2016 al 2019 e sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione pubblicata nel 2020, nel 2021 e nel 2022:



ASSEMBLEA	21.04.2016	20.04.2017	20.04.2018	18.04.2019	23.04.2020	22.04.2021	21.04.2022
Favorevoli	81,36939%	83,713928%	85,190359%	86,512285%	76,974849%	81,019343%	86,575108%
Astenuti / Non Votanti	2,55781%	0,471699%	0,325561%	0,996482%	1,147419%	0,77865%	0%
Contrari	16,0728%	15,814373%	14,484079%	12,491234%	21,877773%	18,202007%	13,424892%

2.2 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

In data 23 Aprile 2020, l'Assemblea ha riconfermato, 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 2020-2022, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022.

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

In data 25 Febbraio 2022, la Consigliera Laura Cioli, componente indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società, Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, nonché membro del Comitato Remunerazioni e

Nomine, ha comunicato formalmente a Brembo di dover rinunciare con effetto immediato alla propria carica a causa di impegni professionali recentemente sopravvenuti. Il Consiglio, il 3 marzo 2022, ha provveduto a:

- cooptare la Dott.ssa Manuela Soffientini ai sensi dell'art. 2386 Cod. Civ., quale nuovo membro nel Consiglio d'Amministrazione, fino all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione del bilancio al 31.12.2022) e confermato il possesso dei requisiti d'indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di *Corporate Governance*;
- nominare la Dott.ssa Manuela Soffientini quale nuovo membro del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- nominare la Dott.ssa Elisabetta Magistretti quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità fino

⁶ % espressa rispetto alle azioni ordinarie votanti/ammesse al voto in Assemblea.

all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2022;

- determinare i compensi da attribuire in funzione degli incarichi sopra indicati nell'ambito del compenso complessivo fissato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2020 e in linea con la ripartizione a suo tempo effettuata dal Consiglio nella stessa data.

In vista del rinnovo degli Organi Sociali, che avverrà nel corso dell'Assemblea convocata per il 20 aprile del 2023, il Consiglio di Amministrazione uscente ha espresso i suoi orientamenti, approvati nella seduta del 2 marzo 2023, in merito: i) al dimensionamento e alla composizione del Consiglio; ii) alle figure professionali e manageriali che comporranno il prossimo Consiglio; iii) al relativo compenso spettante. Tali orientamenti sono stati descritti nel documento emesso dal Consiglio uscente "Orientamento del Consiglio di Amministrazione uscente di Brembo S.p.A. agli Azionisti sulla composizione quali-quantitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione (2023-2025) e nella "Relazione Illustrativa degli Amministratori sulla nomina del Con-

siglio di Amministrazione", resi disponibili sul sito internet della Società unitamente all'ulteriore documentazione di informativa pre-assembleare.

In particolare, gli orientamenti sulla remunerazione per il nuovo mandato 2023-2025, sia in qualità di Consiglieri che di membri dei Comitati endoconsiliari, prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i *benchmark* di mercato, in particolare la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione uscente, anche alla luce delle indicazioni e raccomandazioni fornite dal Comitato Remunerazione e Nomine, prevede di confermare il compenso complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2020, pari a € 9.500.000 in ragione d'anno di mandato, in linea con la policy fino ad oggi seguita, includendo anche gli emolumenti ai Consiglieri investiti di particolari cariche.

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

Consiglio di Amministrazione	Con riferimento ai Consiglieri di Amministrazione è stato deliberato di prevedere un emolumento annuo pari a € 60.000 relativo al mandato 2023-2025, a cui si sommano gli emolumenti per le eventuali cariche ricoperte nei Comitati.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Con riferimento al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è stato deliberato un emolumento per il Presidente pari a € 30.000 e di € 25.000 per i Membri.
Comitato Remunerazione e Nomine	Con riferimento al Comitato Remunerazione e Nomine è stato deliberato un emolumento per il Presidente pari a € 20.000 e di € 15.000 per i Membri.

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

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

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

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

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

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

2.2.2 Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Si ricorda inoltre che il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle riunioni del 6 giugno 2011 e del 10 novembre 2011, ha altresì identificato gli Amministratori investiti di particolari cariche come Dirigenti con responsabilità strategiche, modificati in seguito dal Consiglio a valle dell'Assemblea straordinaria del 17 dicembre 2021 (tenendo anche conto del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine) nelle posizioni di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato.

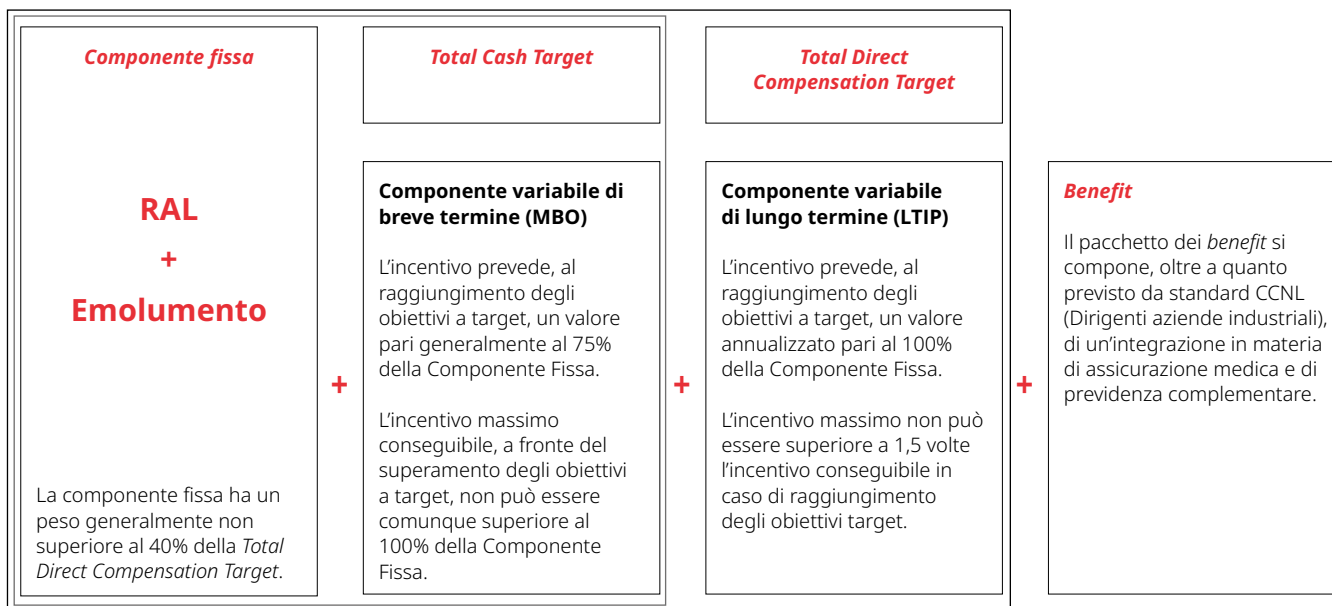
La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche un compenso fisso annuale così composto:

RUOLO	RAL (€)	EMOLUMENTO PER LA CARICA (€)	PATTO DI NON CONCORRENZA (€)	COMPONENTE FISSA (€)
Presidente Esecutivo	1.050.000	250.000	-	1.300.000
Amministratore Delegato	-	1.100.000	200.000	1.300.000 ⁷

Si segnala che il Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 15 febbraio 2023, nell'ambito della definizione della Politica retributiva 2023, ha espresso parere positivo circa l'adeguamento della Retribuzione Annua Lorda per il Presidente Esecutivo a € 1.050.000 annui al fine di as-

sicurare un allineamento interno per quanto concerne la retribuzione fissa.

Il Consiglio ha successivamente deliberato un pacchetto retributivo così costituito:

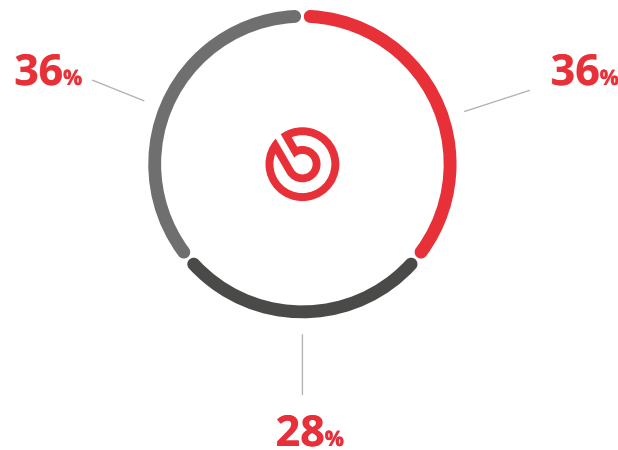


⁷ A tale compenso si aggiunge inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000.

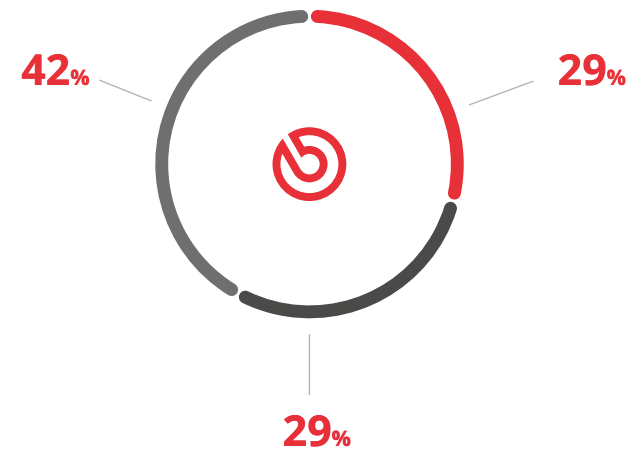
Il mix dei compensi del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato presenta delle variazioni in termini di peso relativo delle diverse componenti retributive, in fun-

zione del raggiungimento degli obiettivi di performance, come appresso indicato:

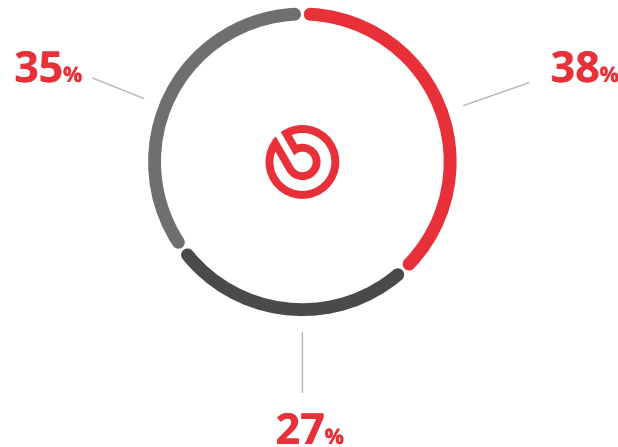
PAY MIX TARGET - PRESIDENTE ESECUTIVO



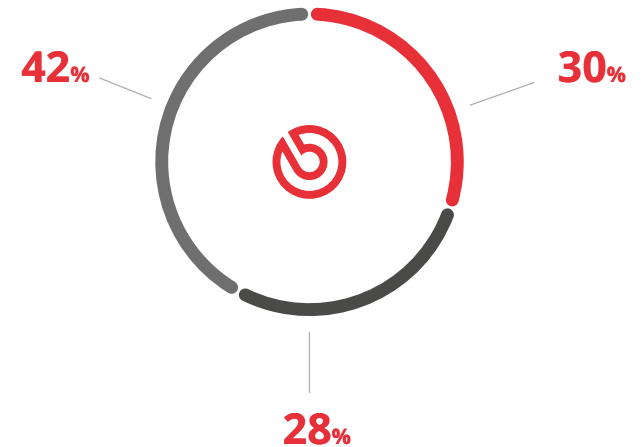
PAY MIX MASSIMO - PRESIDENTE ESECUTIVO



PAY MIX TARGET - AD



PAY MIX MASSIMO - AD



● 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 Poli-

ca generale adottata per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre, il Comitato Remunerazione e Nomine monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento

degli obiettivi di performance e valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

L'analisi del posizionamento, della composizione tra le diverse componenti retributive e della competitività esterna sono state elaborate sulla base di uno studio richiesto dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione a Mercer, riguardante l'attuale scenario delle prassi e politiche di remunerazione del *Top Management* (e 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 investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Si articolano pertanto in una componente fissa (RAL), un'incentivazione variabile di breve termine (MBO), un'eventuale componente di lungo termine (LTIP) in relazione ai ruoli ricoperti e un pacchetto di *benefit*, riconosciuti come da 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: Raffaella Pagani⁸;
- Sindaci Effettivi: Mario Tagliaferri, Paola Tagliavini, Stefania Serina;
- Sindaci Supplenti: Stefania Serina e Myriam Amato⁹.

A seguito delle dimissioni comunicate con effetto immediato, in data 29 aprile 2022 da parte della Prof.ssa Paola Tagliavini – Sindaco Effettivo, appartenente alla Lista di Maggioranza e nominata dall'Assemblea in data 23 aprile 2020 – è subentrata ai sensi di legge e di Statuto il Sindaco Supplente la Dott.ssa Stefania Serina, appartenente alla medesima lista. La Dott.ssa Stefania Serina resterà in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti.

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

complessivi, così ripartiti tra Presidente e Sindaci Effettivi:

- Presidente: € 84.000;
- Sindaci Effettivi: € 56.000.

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

In vista del rinnovo del Collegio Sindacale previsto nell'Assemblea dei Soci che approverà il Bilancio di esercizio 2023 la stessa Assemblea sarà chiamata a deliberare anche in merito ai compensi da riconoscere ai membri del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, anche sulla base delle indicazioni sulla quantificazione dell'impegno richiesto che l'organo di controllo uscente fornirà al Consiglio. La relativa remunerazione complessiva dei sindaci che comporranno il nuovo Collegio Sindacale si prevede essere allineata a quella del precedente mandato triennale.

⁸ Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 2,27836% del capitale sociale.

⁹ Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 2,27836% 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 2022 il Comitato Remunerazione e Nomine ha lavorato alla definizione del nuovo Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2023).

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 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 02.03.2023. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato.

Il sistema MBO 2023 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 (*Carbon Footprint* di Gruppo) finalizzato a promuovere l'applicazione di un modello di business sostenibile nel lungo periodo. In linea con i valori che contraddistinguono la Politica in materia di Remunerazione, l'attenzione alle

tematiche ambientali e di sostenibilità rappresenta un punto di forza dell'intero Gruppo. Tale vista è garantita dalla presenza di una metrica "ESG" all'interno della scheda obiettivo e ha condotto Brembo ad esser riconosciuta da CDP (*Carbon Disclosure Project*) come una delle aziende leader a livello mondiale per impegno e capacità di risposta al cambiamento climatico e gestione delle risorse idriche.

Si riporta di seguito la scheda obiettivi dell'MBO 2023 del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato di Brembo:

2023 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%

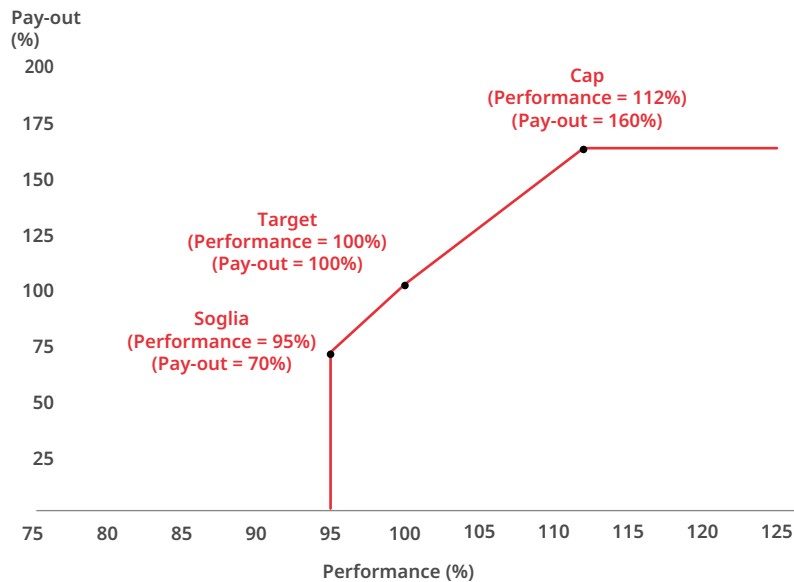
Si segnala in merito che, ai fini della verifica dei target di performance cui è associato il *pay-out* effettivo del sistema incentivante, si farà riferimento ove possibile ai dati presenti nell'informativa di settore del Bilancio così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, non prevedendo 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 ad 1 (per ogni 1% di miglior risultato rispetto a quello atteso, 5% di incentivo in più erogato).

Il Gruppo stabilisce un tetto massimo all'incentivo 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 2023, fermo restando il cap complessivo sulla scheda pari al 150%:



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

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

La Società può prevedere a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in casi eccezionali, la possibilità di corrispondere *entry bonus* o *retention bonus* al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo.

2.4.2 LTIP

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazione e Nomine ha inoltre lavorato al disegno del nuovo Piano di incentivazione di lungo periodo e in data 3 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, ha approvato il sistema di Incentivazione 2022-2024 ed il relativo Regolamento¹⁰.

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, nel nuovo LTIP è stato inserito un obiettivo ESG a testimonianza del sempre maggiore impegno profuso da Brembo nel raggiungere performance economico-finanziarie eccellenti senza compromessi nei

¹⁰ 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).

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

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 a 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, affinché sia trasfusa nella Sezione I della Relazione da sottoporre all'approvazione dell'Assem-

blea. Al voto non hanno partecipato i soggetti interessati, come previsto dal Regolamento interno del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. La revisione del *bonus cap* ha effetto retroattivo e avrà 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 ed EBITDA (PFN/EBITDA) di Gruppo rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2022, 2023 e 2024;
- Indice di Sostenibilità di Gruppo¹¹ (*Carbon Footprint* di Gruppo) alla fine del triennio 2022-2024.

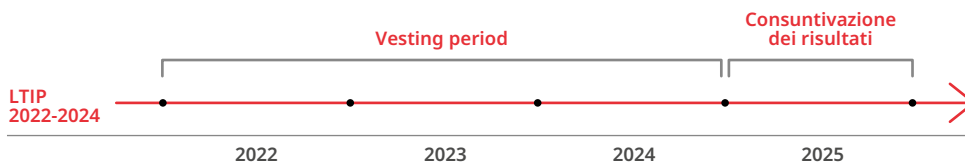
Gli obiettivi del Piano di Incentivazione mirano a premiare la solidità finanziaria e patrimoniale del Gruppo in linea con il Piano Industriale e i risultati conseguiti negli ultimi anni in materia di rafforzamento patrimoniale e di recupero della produttività.

11 Formula Indice di Sostenibilità di Gruppo (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 2023, quindi, il Piano LTI di Brembo completerà il suo secondo anno di *vesting* terminando definitivamente alla fine dell'anno fiscale 2024. 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 2025.

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

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

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

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

2.5 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato in carica, Ing. Schillaci, e il Gruppo Brembo stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede la 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);
- rinuncia alla Carica e alla Delega da parte dell'Ing. Schillaci resa necessaria per una causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione;
- rinuncia alla Carica e alla Delega da parte dell'Ing. Schillaci a seguito di un mutamento di controllo ex art. 2359 c.c. che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o dei suoi poteri, intervenuta nei trenta giorni successivi al medesimo.

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

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

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano di incentivazione di lungo termine in essere sono descritti dal relativo Regolamento. In particolare, il Piano di incentivazione di lungo termine LTIP 2022-2024 contempla clausole volte a promuovere la *retention* delle risorse, prevedendo che in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione antecedente alla data di erogazione dell'incentivo, come pure di intervenuto recesso con preavviso o di un inizio di un procedimento disciplinare, non sia riconosciuto alcun premio ai beneficiari.

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

2.6 PATTI DI NON CONCORRENZA E ALTRI ISTITUTI

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

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

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

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

2.7 CLAWBACK/MALUS

Dal 2016 è stata inserita nel sistema incentivante di breve termine (MBO) e nel sistema incentivante di lungo termine (LTIP), e confermata negli attuali piani in essere MBO 2023 e LTIP 2022-2024, la clausola di *Clawback*, così come richiesto dal Codice di *Corporate Governance* (punto c dell'art. 5, comma 31). In particolare, la clausola consente all'Azienda di 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 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 2022 e la conformità di tali elementi con la Politica in materia di Remunerazione 2022 ed una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Sono inoltre rappresentati i risultati di performance 2022 realizzati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Brembo e che determineranno gli in-

centivi che saranno erogati nel corso del 2023. 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 2022)¹².

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 (2022). 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 2022 è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance* nella versione 2021 (15 febbraio 2023)¹³; 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 2022 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 2022 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.

¹² I valori di alcuni KPI consuntivati nelle tabelle per MBO provengono dall'Informativa di settore consolidata (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

¹³ Le Politiche Remunerative 2022 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 2022

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 2022 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2022.

ATTUAZIONE POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022: COMPENSI FISSI

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

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

Si segnala che in data 25 febbraio 2022, la Consigliera Laura Cioli, – componente indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società, Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, nonché membro del Comitato Remunerazioni e Nomine – ha comunicato formalmente a Brembo di dover rinunciare con effetto immediato alla propria carica a causa di impegni professionali sopravvenuti. Il Consiglio, il 3 marzo 2022, ha provveduto a cooptare la Dott.ssa Manuela Soffientini ai sensi dell'art. 2386 Cod. Civ.,

quale nuovo membro nel Consiglio d'Amministrazione.

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

Gli emolumenti percepiti nel corso del 2022 risultano pertanto essere:

- Presidente Esecutivo: € 1.250.000;
- 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 € 1.000.000 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.

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 2022: MBO 2022

Nel corso del 2023 sarà erogato l'incentivo del MBO per il performance year 2022. I risultati inerenti l'esercizio 2022 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 15 febbraio 2023, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance per i ruoli apicali pari al 133%, livello massimo nella scala percentuale di misurazione utilizzata, pur avendo superato i livelli massimi di performance previsti dal Piano, come descritto dettagliatamente nella tabella sottostante.

In particolare, il valore che sarà erogato nel corso del 2023 relativamente all'incentivo di breve termine risulta quindi essere pari al 133% del valore al target in considerazione della curva di *pay-out* prevista dal sistema e della relativa valutazione della performance aziendale in relazione al raggiungimento degli indicatori chiave costituiti da EBITDA in valore assoluto di Gruppo, EBIT % di Gruppo, ROI % di Gruppo, Fatturato di Gruppo e Indice di Sostenibilità di Gruppo, sia con riferimento al Presidente Esecutivo, sia per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, come appreso indicato:

KPI	VALORE TARGET	VALORE CONSUNTIVATO	PESO (%)	LIVELLO DI ACHIEVEMENT (%)
EBITDA di Gruppo (migliaia di euro) ¹⁴	487.522,00	586.034,00	30	48,00
EBIT % Gruppo ¹⁵	7,79	10,20	20	32,00
ROI % Gruppo ¹⁶	11,98	17,99	25	40,00
Fatturato netto del Gruppo (migliaia di euro) ¹⁷	3.271.673,00	3.620.906,00	15	23,10
Indice di Sostenibilità di Gruppo	19	40,3	10	16,00
Totale			100%	150,00 → 133,33

L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per il Presidente Esecutivo l'erogazione di un bonus di € 1.250.000,00 pari al 100% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati;
- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus di € 1.300.000,00 pari al 100% della remunerazione

fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati. Si segnala, infine, che l'Amministratore Delegato è stato inoltre destinatario per il 2022 di una tantum compensativa del pro-rata LTIP 2019-2021 relativo al primo semestre 2019 pari a € 800.000, erogata nel corso del 2022.

14 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

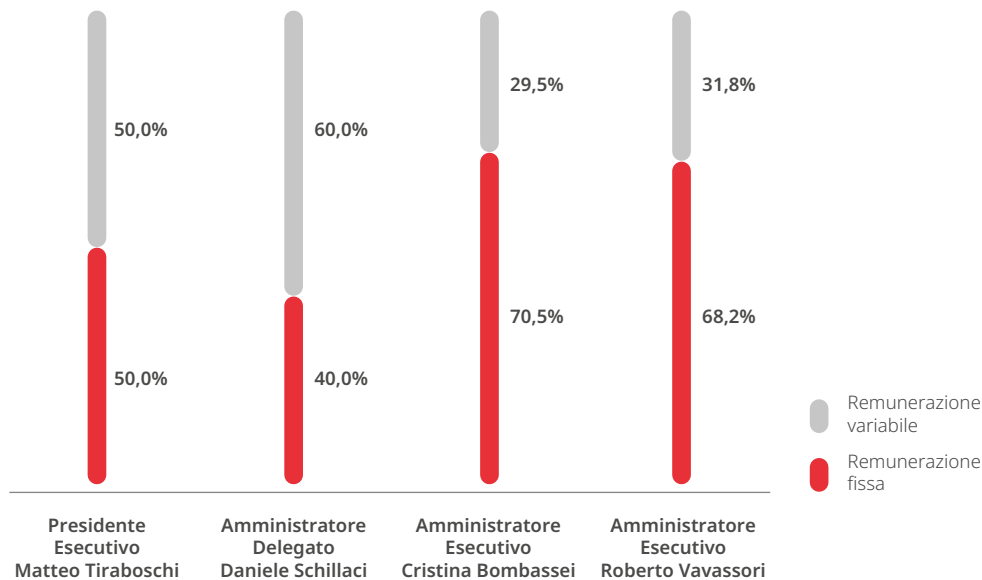
15 Il valore consuntivo della percentuale di EBIT di Gruppo sul fatturato di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" 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.

16 Il valore consuntivo della percentuale di ROI di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

17 Il valore consuntivo del Fatturato di Gruppo (Vendite nette) esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore". 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.

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 2022¹⁸, i cui compensi sono illustrati nominalmente in Tabella 1:



La rappresentazione non considera i benefici non monetari riconosciuti per l'anno 2022. 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 sottostante mostra un confronto tra la remunerazione corrisposta ad Amministratori e Sindaci, che al 31.12.2022 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 4 anni

(2019-2022), essendosi il Gruppo avvalso del regime transitorio introdotto dal nuovo Regolamento Emittenti in sede di prima applicazione. Decorsi 4 esercizi dall'entrata in vigore della previsione, saranno fornite le informazioni richieste sull'intero quinquennio, in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei *Remuneration Report*¹⁹:

¹⁸ L'incentivo di breve termine correlato alla performance 2022 sarà effettivamente corrisposto nel mese di maggio 2023.

¹⁹ 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.

AMMINISTRATORE / SINDACO (CARICA) (€)	2022	2021	2020	2019
Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo)	2.500.000	2.499.969	2.247.500	2.166.047
Daniele Schillaci (Amministratore Delegato)	3.500.000 ²⁰	3.199.968	2.847.500	1.723.525 ²¹
Cristina Bombassei (Amministratore Esecutivo)	328.685	311.107	241.275	236.822
Roberto Vavassori (Amministratore Esecutivo)	491.000	436.000	-	-
Valerio Battista (Amministratore Indipendente)	55.000	55.000	55.000	55.000
Laura Cioli ²² (Amministratore Indipendente)	18.265	100.000	98.333	95.000
Manuela Soffientini ²³ (Amministratore Indipendente)	76.086	-	-	-
Nicoletta Giadrossi (Amministratore Indipendente)	100.000	100.000	98.333	95.000
Umberto Nicodano (Amministratore Non Esecutivo)	55.000	55.000	60.000	70.000
Gianfelice Rocca (Amministratore Indipendente)	55.000	55.000	55.000	55.000
Elizabeth Marie Robinson (Amministratore Indipendente)	70.000	70.000	46.667	-
Elisabetta Magistretti ²⁴ (Amministratore Indipendente)	94.004	90.000	60.000	-
Raffaella Pagani (Presidente Collegio Sindacale)	84.000	84.000	84.000	84.000
Mario Tagliaferri ²⁵ (Sindaco Effettivo)	73.000	75.125	81.500	81.500
Paola Tagliavini ²⁶ (Sindaco Effettivo)	19.741	56.000	37.333	-
Stefania Serina ²⁷ (Sindaco effettivo)	32.742	-	-	-

PERFORMANCE AZIENDALE (€)	2022	2021	2020	2019
Group EBITDA (migliaia di euro) ²⁸	586.034	467.217	361.835	462.628
Valore titolo Brembo	10,45 ²⁹	12,53 ³⁰	10,80 ³¹	11,06 ³²

DIPENDENTI BREMBO (€)	2022	2021	2020	2019
Remunerazione Annuale Lorda Media	45.470	43.296	42.541	42.026

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

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

22 Dimessasi dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2023. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono un pro rata calcolato per il periodo 01.01.2022-25.02.2022.

23 Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 03.03.2022-31.12.2022.

24 Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022.

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

26 Dimessasi dal Collegio Sindacale in data 29 aprile 2022. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono un pro rata calcolato per il periodo 01.01.2022-29.04.2022.

27 In carica dal 29 aprile 2022. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono un pro rata calcolato per il periodo 29.04.2022-31.12.2022.

28 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria Annuale 2022.

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

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

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

32 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 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 e 3.168 dipendenti alla fine del 2022). 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 e il 50% per l'esercizio 2022 è rappresentato da operai.

Si ricorda inoltre che Brembo è una multinazionale che opera in 3 continenti e in 15 differenti Paesi (Brasile, Cina, Danimarca, Germania, Giappone, India, Italia, Messico, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Russia, Spagna, Stati Uniti e Svezia). Trattandosi di paesi in cui il differente *cost of living* non avrebbe restituito una fotografia conforme al compenso e alle condizioni di lavoro medie dei dipendenti Brembo, si è ritenuto quindi di rappresentare la Remunerazione Annuale Lorda Media parametrata sul numero dei dipendenti della sola Brembo S.p.A.

ALTRE INFORMAZIONI RILEVANTI

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

Nell'attuazione della Politica sulle Remunerazioni 2022, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dall'Assemblea del 21 aprile 2022 sulla seconda sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti valida per l'esercizio 2022, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 83,432675% 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 2023, sia ampia, approfondita e dettagliata. In particolare, con riferimento ai sistemi incentivanti previsti, si è andati in continuità con quanto fatto nel documento del 2022 fornendo la rappresentazione dell'indicazione, in completa trasparenza, dei valori degli obiettivi, sia a target che a consuntivo del Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2022). 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 riman-

ga 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 particolare come il 2022 contraddistinto da una parziale ripresa economica ma, al tempo stesso, da un panorama geo-politico e macro-economico instabile.

Come già descritto precedentemente è stata data maggiore disclosure e visibilità alla consuntivazione degli obiettivi di performance connessi all'MBO 2022 per assicurare immediatezza e trasparenza nella comunicazione e per allineare il Documento alle richieste del legislatore e ai desiderata degli investitori.

Si segnala altresì che nel corso del 2022 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 2022, 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 CORRISPOSTI³³ 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
Matteo Tiraboschi	Presidente Esecutivo	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Cristina Bombassei	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Roberto Vavassori	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Valerio Battista	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Manuela Soffientini	Consigliere	03.03.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Umberto Nicodano	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Gianfelice Rocca	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elizabeth M. Robinson	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elisabetta Magistretti	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

³³ I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

1	2	3		4	5	6	7	8
COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
1.250.000,00		1.250.000,00		83.496,47		2.583.496,47		
						0,00		
1.250.000,00	0,00	1.250.000,00	0,00	83.496,47	0,00	2.583.496,47	0,00	0,00
1.400.000,00		2.100.000,00		197.227,06		3.697.227,06		
						0,00		
1.400.000,00	0,00	2.100.000,00	0,00	197.227,06	0,00	3.697.227,06	0,00	0,00
216.678,40		97.007,04		15.985,24	15.000,00	344.670,68		
						0,00		
216.678,40	0,00	97.007,04	0,00	15.985,24	15.000,00	344.670,68	0,00	0,00
335.000,00		156.000,00		20.963,21		511.963,21		
						0,00		
335.000,00	0,00	156.000,00	0,00	20.963,21	0,00	511.963,21	0,00	0,00
55.000,00						55.000,00		
						0,00		
55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00	0,00
44.050,00	32.035,70					76.085,70		
						0,00		
44.050,00	32.035,70	0,00	0,00	0,00	0,00	76.085,70	0,00	0,00
55.000,00	45.000,00					100.000,00		
						0,00		
55.000,00	45.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100.000,00	0,00	0,00
55.000,00						55.000,00		
						0,00		
55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00	0,00
55.000,00						55.000,00		
						0,00		
55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00	0,00
55.000,00	15.000,00					70.000,00		
						0,00		
55.000,00	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	70.000,00		
55.000,00	39.004,00					94.004,00		
						0,00		
55.000,00	39.004,00	0,00	0,00	0,00	0,00	94.004,00		
84.000,00						84.000,00		
						0,00		
84.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	84.000,00	0,00	0,00

A	B	C	D
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Stefania Serina	Sindaco Effettivo	29.04.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2022			
Laura Cioli	Consigliere	01.01.2022-25.02.2022	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Paola Tagliavini	Sindaco Effettivo	01.01.2022-29.04.2022	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

Matteo Tiraboschi

- Compensi fissi: RAL € 1.000.000,00; emolumento € 250.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 1.250.000,00

Daniele Schillaci

- Compensi fissi: emolumento € 1.100.000,00; patto di non concorrenza € 200.000,00; *housing allowance* € 100.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 1.300.000,00; una tantum € 800.000,00³⁴

Cristina Bombassei

- Compensi fissi: RAL € 161.678,40; emolumento € 55.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 97.007,04
- Altri compensi: compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi € 15.000,00

Roberto Vavassori

- Compensi fissi: RAL € 260.000,00; emolumento € 55.000,00; una tantum € 20.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 156.000,00

Valerio Battista

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00

Manuela Soffientini (in carica dal 03.03.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 44.050,00
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 20.022,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 12.013,70

Nicoletta Giadrossi

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

Umberto Nicodano

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00

Gianfelice Rocca

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00

Elizabeth M. Robinson

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

Elisabetta Magistretti

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 4.926,71 fino al 03.03.2022; come Presidente € 24.077,29 dal 03.03.2022
- Organismo di Vigilanza: come Membro € 10.000,00

Raffaella Pagani

- Compensi fissi: emolumento € 84.000,00

Mario Tagliaferri

- Compensi fissi: emolumento € 56.000,00; emolumento da controllate e collegate € 17.000,00

Stefania Serina (in carica dal 29.04.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 32.742,47

AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2022

Laura Cioli (in carica sino al 25.02.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 10.045,93
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Presidente € 5.507,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 2.712,40

Paola Tagliavini (in carica sino al 29.04.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 19.740,97

³⁴ Una tantum compensativa del pro-rata LTIP 2019-2021 relativo al primo semestre 2019 pari a € 800.000, erogata nel corso del 2022

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						
56.000,00							56.000,00		
17.000,00							17.000,00		
73.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73.000,00	0,00	0,00
32.742,47							32.742,47		
							0,00		
32.742,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.742,47	0,00	0,00
10.045,93	8.219,40						18.265,33		
10.045,93	8.219,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.265,33		
19.740,97							19.740,97		
19.740,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19.740,97		

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO		PERIODO DI DIFFERIMENTO	BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO (*)		NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Matteo Tiraboschi	Presidente Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	1.250.000,00						
		LTIP (2022-2024)		1.250.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.250.000,00	1.250.000,00					
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	1.300.000,00						
		LTIP (2022-2024)		1.300.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.300.000,00	1.300.000,00					
Cristina Bombassei	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	97.007,04						
		LTIP (2022-2024)		53.893,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			97.007,04	53.893,00					
Roberto Vavassori	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	156.000,00						
		LTIP (2022-2024)		130.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			156.000,00	130.000,00					

(*) 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 rappresenta quindi il valore assegnato per l'esercizio di riferimento e non il valore complessivo del piano.

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	SIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2022)
Cristina Bombassei	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	91.218.398,55 (*) Titolarità indiretta, di cui: • nuda proprietà di n. 53.657.881,50 azioni • piena proprietà di n. 37.560.517,55 azioni			91.218.398,55 (*) 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

(*) 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:

a)	gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	Pag. 12-17
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse	Pag. 13-15
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni	Pag. 21
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni	Pag. 17
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti 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	Pag. 7-8; 21
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo periodo	Pag. 24-30
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	Pag. 11; 24
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	Pag. 27-30
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi	Pag. 28-30
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società	Pag. 4-5; 6-8; 21
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback")	Pag. 28-30; 32
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	Non applicabile

m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: <ul style="list-style-type: none">i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto;ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.);iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società;iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto	Pag. 31
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	Pag. 11; 24
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, etc.)	Pag. 22-23
p)	se la Politica Retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società	Pag. 17; 26
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	Pag. 18-19
o)	con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 Cod. Civ., la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti	Pag. 26

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 obietti-

vi 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	Non applicabile
• i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza	Non applicabile
• l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità	Non applicabile
• gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	Non applicabile
• l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, specificandone l'importo	Non applicabile
• ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma	Non applicabile
• la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento	Non applicabile

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

• gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga	Non applicabile
• informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato	Non applicabile
• informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento	Non applicabile
• informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali	Non applicabile

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

Pag. 39



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

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente **Pag. 37-38**
- 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'assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ov-

vero 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 23.04.2020 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 06.06.2011 e riconfermate dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020 in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche sociali. A partire dal 01.07.2019 l'Amministratore Delegato di Brembo S.p.a. è l'Ing. Daniele Schillaci.

Amministratori Esecutivi: sono Matteo Tiraboschi, Daniele Schillaci, Cristina Bombassei e Roberto 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 investiti di particolari cariche, di concerto con il Comitato Remunerazione e Nomine.

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

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

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

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono quei soggetti che, sulla base di specifiche deleghe di gestio-

ne 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 $NO-PAT - (Capitale Netto Investito \times WACC\%)$.

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 (PFN): la differenza tra i debiti finanziari e crediti finanziari incluse le disponibilità liquide del Gruppo.

Presidente Esecutivo: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A., nominato dall'Assemblea, cui il Consiglio stesso ha confermato in data 17.12.2021, 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, indennità, *fringe benefit*, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

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

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

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

Shareholder: azionista della Società.

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

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

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

