



P. HRO.01

**POLICY SU
NON DISCRIMINAZIONE
E DIVERSITÀ**

(REV. N° 03 – 30/07/2024)

La traduzione è conforme al documento originale "POLICY ON NON-DISCRIMINATION AND DIVERSITY" Rev. N°03 – 30/07/2024

INTRODUZIONE

Il presente documento (di seguito definito la "**Policy**") illustra la "Policy su Non Discriminazione e Diversità" applicabile a Brembo N.V. (la "**Società**") e alle sue consociate (collettivamente "**Brembo**") e contiene le linee guida relative alle modalità secondo cui **promuovere i principi della Diversità, Equità e Inclusione ("DEI")** all'interno dell'organizzazione e diffonderne una solida cultura. La presente Policy delinea inoltre gli obiettivi specifici della Società in ambito diversità e inclusione.¹

DEFINIZIONI

Diversità: qualsiasi tipo di differenza esistente tra le persone (incluso di tipo culturale e fisico, caratteristiche personali, ecc.).

Equità: l'equità nelle condizioni di trattamento, accesso, opportunità e crescita professionale sul luogo di lavoro e la rimozione di eventuali barriere non correlate al merito che precludono la piena partecipazione di alcuni individui.

Inclusione: la creazione di contesti lavorativi sicuri sul piano fisico, psicologico e sociale, in cui qualsiasi persona o gruppo di persone possa essere e sentirsi accolta/o, rispettata/o, supportata/o e considerata/o al fine di una piena partecipazione alla vita dell'organizzazione, anche attraverso l'eliminazione di eventuali condotte scorrette.

La presente Policy è espressione della cultura Brembo attraverso l'impegno riflesso sia nel **Codice etico** sia nel **Code of Basic Working Conditions**.

APPLICAZIONE

La presente Policy si applica alle seguenti categorie di persone che lavorano per/all'interno di Brembo: dipendenti delle società del Gruppo e delle Joint Venture, collaboratori, consulenti, lavoratori interinali e stagisti che operano per conto di Brembo.

La Policy copre tutti gli aspetti del rapporto di lavoro e richiede, per la sua corretta applicazione, responsabilità e impegno da parte del datore di lavoro, dei dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati.

Brembo opera in un contesto globale, dove le persone apportano grande ricchezza in termini di diversità, che per la crescita della Società rappresenta sia un punto di forza sia un'opportunità. Brembo ritiene che le idee più creative e innovative e i risultati migliori derivino da un ambiente di lavoro in cui le persone possano mostrare le proprie peculiarità e, pertanto, si impegna a supportare i valori DEI.

¹ In ottemperanza all'Art. 2:166 del Codice Civile olandese e alle best practice di cui all'Art. 2.1.5 del Codice di Corporate Governance olandese. La presente Policy è disciplinata e sarà interpretata in conformità alla legislazione dei Paesi Bassi.

OBIETTIVO

Brembo punta a promuovere una cultura di appartenenza e rispetto, dove ogni individuo si senta valorizzato e trattato equamente, senza pregiudizi e discriminazioni.

In Brembo crediamo fermamente che **le persone debbano avere pari possibilità di accesso ai processi di reclutamento, al lavoro, alle strutture, ai servizi e ai programmi unicamente in base alle loro conoscenze, qualifiche, competenze, performance e motivazioni, prescindendo da altre condizioni e/o caratteristiche personali.**

Le condizioni e/o le caratteristiche personali di ogni individuo non possono, mai e in alcun modo, rappresentare il presupposto per alcun atto di discriminazione che sia basato su genere o cambiamento di genere, orientamento sessuale, etnia (origine etnica, nazionalità e origine nazionale), età, opinioni politiche, credo religioso, origine sociale, stato civile, stato di famiglia, disabilità o qualsivoglia altra condizione e/o caratteristica personale.

Brembo ha definito i soggetti ai quali dovrebbero essere indirizzate le attività DEI. Fattori come ad esempio quelli demografici e le differenze fisiche/mentali, per citarne alcuni, sono tutti elementi che possono svolgere un ruolo importante nel determinare il modo in cui ci si pone sul posto di lavoro e si percepisce l'ambiente lavorativo. La coesistenza di persone con diverso background e con una pluralità di esperienze può generare spunti e idee preziose nel contesto lavorativo e migliorare il modo di lavorare in generale.

Brembo garantisce equità in tutti gli aspetti lavorativi, dal processo di assunzione a tutte le altre procedure relative alle Risorse Umane quali formazione, sviluppo e sistema di rewarding.

Tutti le persone devono essere aiutate e incoraggiate a sviluppare il loro potenziale. Il loro talento e le loro risorse devono essere utilizzati appieno per permettere all'organizzazione di continuare a prosperare. Gli unici criteri applicati nel processo decisionale sono le abilità, le esperienze, le conoscenze e il potenziale delle persone e i risultati che queste raggiungono: nessun individuo è discriminato sulla base delle sue condizioni e/o caratteristiche personali.

Brembo riconosce e promuove il **valore della diversità** e adotta un **approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione** come, ad esempio, le molestie (per le quali vanno inclusi i gesti, il linguaggio, la postura, il contatto fisico e l'abuso psicologico). Il nostro obiettivo è contribuire positivamente al successo di Brembo, promuovendo un contesto caratterizzato da diversità e inclusione, che sostenga una cultura improntata al coinvolgimento e all'elevata performance.

Brembo promuove una cultura inclusiva che rispetti sia gli individui sia le comunità attraverso il dialogo, la fiducia e la partecipazione, quali elementi chiave per il

benessere aziendale, opponendosi a qualsiasi barriera che limiti il coinvolgimento e il potenziale delle persone.

La presente Policy intende promuovere la presenza di una forza lavoro caratterizzata da sempre maggiore diversità, inclusività e rappresentatività, assicurando al contempo l'attrazione, l'inserimento, lo sviluppo e la retention di persone che eccellono in termini di qualifiche, competenze ed esperienza.

Brembo si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi di diversità, equità e inclusione² ("**Obiettivi DEI**") in termini di composizione e di Gender Diversity Ratio di (i) amministratori esecutivi del Consiglio di Amministrazione (*bestuur*) della Società (il "**Consiglio di Amministrazione**"), (ii) amministratori non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e (iii) dipendenti qualificati come Dirigenti e Manager a livello di Gruppo ("**Management**"):

- i. la rappresentanza di ciascun genere³ all'interno del cluster "amministratori esecutivi": almeno 25% al momento del rinnovo del Consiglio di Amministrazione nel 2026;
- ii. la rappresentanza di ciascun genere⁴ all'interno del cluster "amministratori non esecutivi": almeno 40% al momento del rinnovo del Consiglio di Amministrazione nel 2026;⁴
- iii. la rappresentanza di ciascun genere⁴ all'interno del cluster "Management": più del 20% entro la fine del 2028.

Oltre alle tematiche di genere, Brembo si impegna inoltre a perseguire **obiettivi aggiuntivi per altri aspetti DEI** rilevanti per la Società attraverso:

- i. l'implementazione di progetti e iniziative, rivolti al Gruppo e/o alle comunità locali, che promuovano la diversità e l'inclusione in termini di genere, generazioni e background culturale;
- ii. l'offerta di corsi formativi e eventi che riducano i pregiudizi inconsci, sfidino gli stereotipi e creino un ambiente aziendale inclusivo.

² In conformità con il diritto olandese e il Codice di Corporate Governance olandese gli obiettivi DEI devono essere specifici, appropriati e ambiziosi.

³ Donne/uomini, in conformità con il diritto olandese e il Codice di Corporate Governance olandese.

⁴ In vista del rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto per il 2026, il CdA ha fissato il raggiungimento di un adeguato obiettivo di diversità di genere sulla base di un Consiglio composto da 11 membri: almeno 5 direttori apparterranno al genere meno rappresentato, incluso almeno 1 direttore esecutivo e almeno 3 direttori non esecutivi.

Si vedano:

- [Guidelines Shareholders_BODAppointment_2023_2025_EN.pdf \(brembo.com\)](#)
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione.pdf (brembo.com)

GOVERNANCE E COMUNICAZIONE

Brembo ha nominato una Diversity & Inclusion Manager che collabora con le diverse funzioni, BU e regioni sulla base delle loro rispettive competenze.

I piani e le performance in ambito DEI vengono discussi e approvati dal **Comitato DEI** (organo presieduto dal CHRO che si riunisce almeno semestralmente) e inseriti nei Piani di Sostenibilità e nei risultati presentati e discussi dai Comitati Endoconsiliari nell'ambito delle loro responsabilità, per essere infine sottoposti all'esame e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Remunerazione e Nomine può fornire al Consiglio suggerimenti o indicazioni al fine di garantire il più possibile il raggiungimento degli obiettivi fissati. Brembo illustra la propria performance DEI all'interno del Bilancio annuale del Gruppo, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Con cadenza annuale, all'interno del Corporate Governance Statement contenuto nel bilancio d'esercizio della Società⁵, il Consiglio riferisce sulla procedura utilizzata per la nomina del Consiglio di Amministrazione, laddove si sia proceduto a eventuali nomine.

Il Report include inoltre:

- a) gli obiettivi della Policy;
- b) il piano per raggiungere gli obiettivi della Policy;
- c) i risultati della Policy nel precedente esercizio e, ove rilevanti e pertinenti, informazioni sull'afflusso, sull'evoluzione e sulla retention dei dipendenti;
- d) la composizione in termini di genere dei direttori esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e del Management al termine dell'esercizio in esame;
- e) qualora uno o più Obiettivi DEI non siano stati raggiunti, una spiegazione delle relative motivazioni e una descrizione delle misure che si stanno adottando per raggiungere tali obiettivi, indicando una possibile tempistica di raggiungimento.⁶

LINEE GUIDA

In linea con i principi di cui sopra, Brembo prosegue nel suo impegno volto a rispettare la diversità, l'inclusione e le pari opportunità attraverso comportamenti, processi e linee guida per le attività di reclutamento, selezione, formazione, remunerazione e gestione del personale, come ad esempio le iniziative volte a garantire il pluralismo delle professioni e l'adozione di criteri basati sul merito, sulle competenze e sulle capacità.

⁵ Come stabilito nel Codice di Corporate Governance olandese e nel Board Report Decree (*Besluit inhoud bestuursverslag*).

⁶ In linea con le best practice di cui all'Art. 2.1.6 del Codice di Corporate Governance olandese.

Brembo si aspetta che i suoi dipendenti, agenti, partner commerciali e altri stakeholder, in qualsiasi momento e in qualsiasi occasione, operino per Brembo o partecipino a progetti, processi, eventi o attività di Brembo, stabilendo e mantenendo un ambiente privo di discriminazioni (incluso molestie, bullismo e ritorsioni), come parte fondamentale del **modo in cui Brembo opera**. I temi relativi a Diversità, Equità e Inclusione sono una responsabilità condivisa di tutti gli Stakeholder dell'organizzazione e si applicano a tutti i contributori Brembo.

MONITORAGGIO, ATTUAZIONE E REVISIONE

Monitoraggio

Tutti i dipendenti devono conoscere la presente Policy e rispettarla. Se un dipendente nota che una sezione della presente Policy non è conforme, è tenuto a riportarlo immediatamente al proprio superiore e/o utilizzando i seguenti canali, in linea con la [Procedura di Whistleblowing](#):

- la piattaforma web Legality Whistleblowing;
- l'App Mobile Legality Whistleblowing.

Attuazione

Non è tollerata alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia, sia intenzionale sia non intenzionale. Qualsiasi dipendente che in buona fede ritenga vi sia stata una violazione della presente Policy o un sollecito a violare i principi in essa contenuti è tenuto a denunciarlo. Non vi potrà essere alcuna ritorsione nei confronti di alcun dipendente che effettui tali segnalazioni o collabori agli accertamenti relativi a queste ultime.

Le discriminazioni sono inaccettabili e le pari opportunità sono da tempo una caratteristica delle prassi e procedure di impiego adottate da Brembo per il reclutamento, lo sviluppo e la retention dei migliori talenti.

Brembo ha inoltre istituito canali informativi per garantire un flusso di informazioni adeguato riguardo le eventuali irregolarità o violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 e riguardo qualsivoglia anomalia o punto di debolezza del Sistema di Controllo Interno della Società ([Procedura di Whistleblowing](#)).

Qualsivoglia violazione della presente Policy dovrà essere valutata, dal punto di vista disciplinare, ai sensi delle normative e dei regolamenti aziendali applicabili, prevedendo, ove ricorrano determinati presupposti, anche l'applicazione di specifici provvedimenti disciplinari sulla base della gravità della situazione, incluse misure correttive (a titolo esemplificativo e non esaustivo: informare il dipendente in errore, attuare un piano d'azione specifico per la relativa gestione) e/o sanzioni disciplinari (a titolo esemplificativo e non esaustivo: richiamo orale e/o scritto, performance review o valutazione insufficiente, licenziamento) in linea con il contesto legale, normativo, contrattuale e disciplinare applicabile. Eventuali problematiche e non conformità saranno trattate caso per caso.

Revisione

La presente Policy sarà rivista a cadenza periodica. Brembo si riserva il diritto di revisionare e modificare la presente Policy, di volta in volta, al fine di garantire che essa promuova sempre e adeguatamente l'inclusione e la diversità.

Il Consiglio di Amministrazione e il Management di Brembo sostengono totalmente la presente Policy.

COMUNICAZIONE

La presente Policy sarà pubblicata sul sito aziendale: BREMBO > COMPANY > CORPORATE GOVERNANCE > [CODICI DI CONDOTTA E POLICIES | BREMBO - SITO UFFICIALE](#) > [POLICY SU NON DISCRIMINAZIONE E DIVERSITÀ](#).

Essa sarà altresì diffusa internamente attraverso i consueti canali di comunicazione e caricata sul [Red Portal](#).

APPENDICE 1

FORME DI DISCRIMINAZIONE (in ordine alfabetico)

La **discriminazione** si verifica quando una persona viene trattata in modo sfavorevole rispetto a un'altra sulla base di motivi infondati. I comportamenti discriminatori possono essere sia diretti che indiretti. Le principali forme di discriminazione sono elencate di seguito:

- **Abilismo** si verifica quando la discriminazione o il pregiudizio contro le persone riguarda la loro disabilità;
- **Bifobia** è la paura irrazionale e l'avversione per la bisessualità o i bisessuali;
- **Bullismo** si tratta di un comportamento di intimidazione, esclusione o minaccia o un comportamento ostile verso una persona;
- **Discriminazione associativa** è una forma di discriminazione diretta nei confronti di una persona in quanto associata ad un'altra persona tutelata in virtù di una propria condizione, ad es. un dipendente è discriminato in quanto genitore di un figlio disabile;
- **Discriminazione basata sull'età** si verifica quando la discriminazione avviene nei confronti di una persona in base alla sua età;
- **Discriminazione diretta** si verifica quando le persone vengono trattate in modo sfavorevole rispetto ad altre a causa di una loro condizione personale;
- **Discriminazione indiretta** si verifica quando si applicano indicazioni, criteri o prassi che apparentemente sembrano uguali per tutti, ma che generano un effetto avverso e sproporzionato su un gruppo di persone, sebbene non vi fosse l'intenzione di discriminarle;
- **Discriminazione per percezione** si tratta di un atto di discriminazione diretta nei confronti di qualcuno in quanto si ritiene possieda una condizione particolare protetta, ad es. la discriminazione verso persone che si ritiene abbiano un diverso credo;
- **Molestia** è definita come un comportamento che ha lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole nella partecipazione di una persona alle attività di Brembo o di creare, comunque, un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo;
- **Molestia sessuale** si riferisce a una proposta sessuale sgradita, richieste di favori sessuali e altri atti verbali o fisici di natura sessuale finiti a se stessi o anche qualora l'accettazione o il rifiuto di tale atto sia utilizzato come base per decisioni lavorative, o qualora tale atto abbia lo scopo o l'effetto di generare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o offensivo;
- **Omofobia** è la paura irrazionale e l'avversione, basate su un pregiudizio, verso l'omosessualità e le persone lesbiche, gay e bisessuali;
- **Razzismo** si manifesta quando si applicano prassi e politiche individuali e istituzionali basate sul presupposto che una specifica razza sia superiore alle altre. Questo comporta spesso privare certi individui e gruppi di libertà civili, diritti e altre risorse, pregiudicando le opportunità di un progresso sociale, educativo e politico;
- **Transfobia** è la paura irrazionale e l'avversione verso le persone transgender o la loro discriminazione;
- **Vittimizzazione** si verifica quando le persone sono trattate in modo sfavorevole, sono svantaggiate o soggette a un danno perché hanno presentato o sostenuto un reclamo relativo a un atto di discriminazione o hanno fatto una segnalazione o perché sono sospettate di averlo fatto.