

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

Allegato 1





Introduzione	4
Sezione I	7
1. Informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica in materia di remunerazione	7
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	7
1.2. Comitato Remunerazione e Nomine	8
1.3. Consiglio di Amministrazione	10
1.4. Assemblea degli azionisti	12
1.5. Eventuale intervento di esperti indipendenti	12
1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica	12
2. Informazioni sulla politica della Società in materia di remunerazione	14
2.1. Contenuto della Politica	14
2.2. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione	15
2.2.1. Amministratori non investiti di particolari cariche	16
2.2.2. Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche	17
2.3. La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	18
2.4. Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e ad altri Dirigenti	19
2.4.1. MBO	19
2.4.2. LTIP	19
2.5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	21
2.6. Patti di non concorrenza	21
2.7. Clawback/Malus	21
Sezione II	22
Premessa	22
Prima parte	22
Seconda parte	24
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	24
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	27
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	28
Allegati	29
Raccordo tra richieste del regolatore e Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti	29
Riferimenti normativi	31
Glossario	32



Introduzione

La Politica in materia di Remunerazione di Brembo è definita tenendo in considerazione gli indirizzi strategici del Gruppo nel medio-lungo termine, al fine di assicurare *attraction e retention* di tutti i ruoli chiave che presentano caratteristiche e competenze propedeutiche a garantire la creazione di valore per tutti gli *stakeholder*, ivi compresi Azionisti, dipendenti, clienti e fornitori.

Il positivo andamento e il continuo percorso di crescita intrapreso dal Gruppo negli ultimi anni è un elemento che conforta anche relativamente all'adeguatezza degli strumenti remunerativi adottati rispetto al perseguimento degli obiettivi aziendali. In tale percorso di consolidamento, nel corso del 2019 è variata la composizione consiliare a seguito delle dimissioni per motivazioni di natura personale dell'Ing. Andrea Abbati Marescotti dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale. Con effetto dal 1° luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato ai sensi dell'art. 2386 c.c. l'Ing. Daniele Schillaci quale Consigliere, nominando lo stesso quale Amministratore Delegato e conferendogli i relativi poteri. Successivamente l'Assemblea Ordinaria del 29 luglio 2019 ha confermato tale nomina, sino alla scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione.

L'individuazione di un profilo di elevato spessore quale è quello dell'Ing. Schillaci dimostra la volontà di Brembo

di continuare a dotarsi di un Consiglio di Amministrazione caratterizzato da un elevato mix di competenze e da una molteplicità di professionalità di alto livello, analogamente a quello attualmente in carica, che possa continuare a supportare il Gruppo nel proprio percorso di crescita.

Alla luce di quanto avvenuto, il Comitato Remunerazione e Nomine ha proseguito il proprio mandato nell'ottica di dare comunque continuità alle finalità, ai principi e agli strumenti della Politica di Remunerazione di Gruppo, scegliendo di lavorare nella prospettiva di sviluppare un continuo dialogo con gli *stakeholder*, consapevole della centralità di tale elemento chiave nelle politiche retributive di Gruppo. Brembo attribuisce infatti grande importanza all'interazione continua nel corso dell'anno con i principali fruitori delle proprie politiche retributive e con gli investitori, al fine di garantire un regolare miglioramento nell'adozione delle *best practices* 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:



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 nostre 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 Autodisciplina delle società quotate, a cui aderisce integralmente a garanzia del corretto funzionamento dei propri meccanismi di *Corporate Governance*.

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 Po-

litica 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 2019.

- **SEZIONE II:** articolata in due parti e sottoposta in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, alla verifica da parte della società di revisione EY S.p.A., soggetto inca-



ricato 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 2019, 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 2019.

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*.

Si precisa che tenuto conto del fatto che alla data della presente relazione, CONSOB non ha ancora emanato le disposizioni di attuazione previste dall'art. 123-ter del TUF, i contenuti di tale Relazione sono stati definiti in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011.

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) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 9 marzo 2020 ed è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Brembo e sul sito internet della Società (<https://www.brembo.com/it/company/corporate-governance/politiche-di-remunerazione>).

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 medio-lungo termine. L'obiettivo rimane quello di sostenere la crescita, nonché la creazione di valore, attraverso una costante valutazione delle performance

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

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

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

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

- disegnare un sistema di remunerazione che sia basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, e che sia efficace non solo nell'attrarre, ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possano gestire e operare con successo all'interno della Società;
- motivare tali risorse a raggiungere performance sempre più sfidanti, con l'obiettivo di un continuo miglioramento, anche attraverso l'uso di sistemi incentivanti che possano orientarne i comportamenti verso il raggiungimento degli obiettivi strategici per il business, in un'ottica di creazione del valore nel

medio-lungo periodo, favorendo l'allineamento degli interessi del management con le aspettative degli azionisti.

La Politica, per facilitare tale allineamento, prevede per il Management il collegamento di una parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati, attraverso l'utilizzo di un Piano di Incentivazione annuale o di "Management by Objectives" (MBO) e di un Piano di Incentivazione di medio/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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, l'Assemblea e il Collegio Sindacale.



In particolare i perimetri di responsabilità sono:

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

1.2. Comitato Remunerazione e Nomine

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Brembo S.p.A. aderisce integralmente, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno, dal febbraio 2001, il Comitato per la Remunerazione, divenuto poi Comitato Remunerazione e Nomine, **formato da Amministratori non esecutivi e in maggioranza 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 Autodisciplina nell'edizione del 2018.**

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 20 Aprile 2017, resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019.

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

Composizione e Riunioni



Barbara Borra

Presidente Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Nicoletta Giadrossi

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

Umberto Nicodano

Amministratore non Esecutivo e non Indipendente

Nel 2019 il Comitato si è riunito 4 volte e alla data della presente Relazione ha svolto un'ulteriore riunione dedicata alla definizione dei compensi riferiti all'esercizio 2019 e all'avvio della nuova Politica di Remunerazione di Gruppo.

Obiettivi

In materia di Remunerazioni: garantire che le politiche di retribuzione del Presidente, del Vice Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, 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, del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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.

Nel corso dell'esercizio 2019 l'attività del Comitato Remunerazione e Nomine si è sviluppata all'interno di un processo continuo e articolato in alcune macro-fasi caratterizzate, in successione temporale, dalla loro focalizzazione sull'assessment della performance e sulla consuntivazione dei sistemi di remunerazione variabile di Gruppo, sulla review annuale della Relazione sulla

Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, sull'analisi del livello di sfida degli obiettivi dei sistemi di incentivazione variabile, sull'assessment delle principali pratiche in materia di *Executive Compensation*, nonché su quanto reso necessario per la definizione del pacchetto retributivo previsto per il nuovo Amministratore Delegato.



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

2020 →			
RIUNIONE DEL 25 FEBBRAIO 2019	RIUNIONE DEL 3 MAGGIO 2019	RIUNIONE DEL 21 GIUGNO 2019	RIUNIONE DEL 28 OTTOBRE 2019
<p>In materia di Nomine: a) valutata la Composizione del Consiglio di Amministrazione; b) valutato il mix di professionalità e competenze manageriali.</p> <p>In materia di Remunerazione: a) valutati i risultati di chiusura del Piano di Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2018) e del Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP 2016-2018) chiusi nel 2018; b) valutati e definiti contenuti e le caratteristiche del Piano di Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2019) e del nuovo Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP 2019-2021) e del relativo Regolamento; c) analizzata la Relazione sulle Remunerazioni 2019, incluse le Politiche Generali per la Remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché verificata e confermata la corretta attuazione delle politiche retributive definite nel 2018.</p>	<p>In materia di Nomine: (incontro svolto congiuntamente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nella sua funzione di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate). Il Comitato Remunerazione e Nomine è stato informato della decisione dell'ing. A. Abbati Marescotti di lasciare il proprio ruolo per motivazioni di natura personale e quindi del nuovo profilo individuato nell'Ing. Daniele Schillaci.</p> <p>In materia di Remunerazione: a) esaminate in via preventiva le proposte in materia di politiche retributive relative al Pacchetto d'uscita dell'Amministratore Delegato a suo tempo in carica, del Pacchetto retributivo per il nuovo Amministratore Delegato e la proposta di variazione del Pacchetto Retributivo per il Vice Presidente Esecutivo ai fini dell'esame e approvazione da parte del CdA.</p>	<p>(incontro svolto congiuntamente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nella sua funzione di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate).</p> <p>In materia di Remunerazione: a) esaminato e valutato ai fini della formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (in vista dell'Assemblea degli Azionisti del 29 luglio 2019) in merito alla modifica del compenso complessivo da attribuire al CdA e alla sua ripartizione all'interno del CdA.</p>	<p>In materia di Nomine: esaminata la proposta di innalzamento dell'età massima per i candidati alla carica di Amministratore Indipendente in vista della sua approvazione da parte del CdA.</p>

Per maggiori informazioni sulle attività svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso del 2019, sulle modalità del relativo funzionamento e sulle specifiche attività in tema di Nomine, si rinvia a quanto contenuto

nel paragrafo 7 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2019, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2016 (20 aprile 2017) ed è composto da 11 Amministratori.

Nel corso del 2019 la composizione consiliare è variata a seguito delle dimissioni dell'Ing. Andrea Abbati Mare-

scotti dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale, con conseguente rinuncia a tutti i connessi poteri, comunicate in data 3 maggio 2019. Con effetto dal 1° luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato ai sensi dell'art. 2386 c.c. l'Ingegnere Daniele Schillaci quale Consigliere, nominato lo stesso quale

Amministratore Delegato e a lui conferito i relativi poteri. Successivamente l'Assemblea Ordinaria del 29 luglio 2019 ha confermato tale nomina, sino alla scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione ossia fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2019.

Composizione e compiti, descritti nel seguito, **recepiscono totalmente le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina nell'edizione del 2018.**

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica per il triennio 2017-2019, ovvero sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2019.

Composizione



Alberto Bombassei

Presidente e Amministratore Esecutivo

Matteo Tiraboschi

Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Esecutivo

Daniele Schillaci

Amministratore Delegato e Amministratore Esecutivo

Cristina Bombassei

Amministratore Esecutivo

Giovanni Canavotto

Amministratore non Esecutivo e Indipendente
Nel mese di aprile 2019 l'Ing. Giovanni Canavotto, ha lasciato l'incarico di Chief Operating Officer Divisione Sistemi, pur mantenendo, sino alla naturale scadenza, il proprio ruolo in seno al Consiglio di Amministrazione della Società. Pertanto sono stati revocati i poteri gestionali connessi al ruolo esecutivo ed è stato in seguito qualificato come Amministratore non Esecutivo.

Valerio Battista

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Barbara Borra

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Laura Cioli

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Nicoletta Giadrossi

Amministratore non Esecutivo e Indipendente
Eletta direttamente durante l'Assemblea degli Azionisti del 20 Aprile del 2017 a fronte della candidatura presentata da un raggruppamento di azionisti pari allo 0,515% del capitale sociale

Umberto Nicodano

Amministratore non Esecutivo

Gianfelice Rocca

Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Aree di Responsabilità

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

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

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

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

Valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'emittente, nonché quello delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al Sistema di Controllo Interno e di gestione dei Rischi.

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

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

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

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



1.4. Assemblea degli Azionisti

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

- nominare e revocare i membri del Consiglio di Amministrazione, nominare il Collegio Sindacale e il relativo Presidente e 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 che per affinità di business (*peer group*). Inoltre, Brembo monitora

trend e *best practices* del mercato italiano.

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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* 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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, 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 Consi-

glio 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 3 marzo 2020 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2020.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, Brembo si è inoltre dotata di un processo per la deroga temporanea alla propria Politica in materia di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga

alla Politica di Remunerazione 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.

Il Comitato per Remunerazione e Nomine, supportato dalla Direzione 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.

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

Si ricorda che la Procedura per Operazioni con Parti Correlate¹, approvata nella sua ultima versione il 10 maggio 2016 dal Consiglio di Amministrazione, 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'articolo 2389 terzo comma del Codice Civile, e le deliberazioni Assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compensi basati su strumenti finanziari che siano approvati dall'Assemblea degli Azionisti di Brembo S.p.A. ai sensi dell'art.114-bis del TUF e le relative operazioni volte a darvi esecuzione.



¹ 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.



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 (Principio 6.P.4. del Codice di Autodisciplina), tenendo conto delle prassi di mercato e in particolare delle politiche in essere presso aziende multinazionali italiane in materia di *Executive Compensation*.

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

criterio applicativo 6.C.1. del Codice di Autodisciplina (versione 2018)

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1. del Codice di Autodisciplina):

- La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta.
- Sono previsti limiti massimi per le componenti variabili.
- La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.
- Gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.
- La corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

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.

2.2. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione

L'Assemblea del 20 aprile 2017 ha deliberato, confermando quanto fatto in passato, un compenso complessivo per l'Organo di Amministrazione pari a 4.000.000 €.

A seguito delle dimissioni dell'Ing. Andrea Abbati Marescotti dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale, con conseguente rinuncia a tutti i connessi poteri, comunicate in data 3 maggio 2019 e con effetto dal 1° luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato ai sensi dell'art. 2386 c.c. l'Ing. Daniele Schillaci quale Consigliere e nominato lo stesso quale Amministratore Delegato e a lui conferito i relativi poteri.

Successivamente l'Assemblea Ordinaria del 29 luglio 2019 ha confermato tale nomina e deliberato l'aumento del monte complessivo annuo del compenso dell'organo amministrativo, comprensivo anche della remunerazione a favore dei consiglieri investiti di particolari cariche, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, sino ad un massimo annuo di 9.500.000,00 € per il restante periodo di mandato consiliare.

Si precisa che la variazione non ha avuto alcun impatto sui compensi individuali degli amministratori non esecutivi e del collegio sindacale attualmente in carica. I razionali sottostanti l'aumento sono di seguito riportati:

- prevedere un trattamento economico complessivo
 - allineato al mercato retributivo di riferimento per posizioni analoghe a quelle di consigliere esecutivo;
 - atto a garantire attrazione e retention di profili di eccellenza quali quello individuato nel nuovo Amministratore Delegato;
- dotarsi, in vista del rinnovo delle cariche sociali (previsto con l'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2019), di un Consiglio di

Amministrazione caratterizzato da un elevato mix di competenze e da una molteplicità di professionalità di alto livello, analogamente a quello attualmente in carica;

- riservare una residua parte non utilizzata per consolidare attività di governance dedicate al Consiglio di Amministrazione quali ad esempio lo svolgimento della *Board Performance Evaluation* e per sviluppare ulteriori elementi in linea con le *best practices* nazionali ed internazionali (in materia di "*engagement*" e di "*stewardship*"), al fine di mantenere una governance sempre allineata alle aspettative degli *stakeholder*.

Il Consiglio di Amministrazione, nello stesso giorno, ha quindi deliberato la relativa ripartizione, preventivamente esaminata dal Comitato Remunerazione e Nomine, nonché dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 21 giugno 2019. Il Consiglio di Amministrazione di Brembo, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, in occasione della riunione tenutasi il 29 luglio 2019, ha ripartito tale compenso come di seguito descritto.

Si precisa che l'Assemblea convocata il 23 Aprile 2020 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 sarà chiamata, tra l'altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione e quindi ad approvare, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, la remunerazione complessiva dei suoi componenti, sulla base della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione uscente, anche alla luce delle indicazioni e raccomandazioni fornite dal Comitato Remunerazione e Nomine, che prevede di confermare il compenso complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 luglio 2019, pari a 9.500.000,00 € 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.



2.2.1. Amministratori non investiti di particolari cariche

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

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 confermato un emolumento supplementare pari a 10.000 € per il Consigliere di Amministrazione Laura Cioli 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 quanto riguarda il Consigliere Giovanni Canavotto, quest'ultimo ha lasciato nel mese di aprile 2019 l'incarico

di Chief Operating Officer Divisione Sistemi, pur mantenendo, sino alla naturale scadenza, il proprio ruolo in seno al Consiglio di Amministrazione della Società, pertanto sono stati revocati i poteri gestionali connessi al ruolo esecutivo ed è stato in seguito qualificato come Amministratore non Esecutivo.

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

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

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

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche il Consiglio, nella definizione della Politica, ha ritenuto opportuno che tali Amministratori, in quanto Esecutivi, siano destinatari di una Politica di Remunerazione nella quale una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* (ad eccezione del Presidente, il cui pacchetto retributivo si compone del solo emolumento), preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica generale di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2. del Codice di Autodisciplina).

Si ricorda inoltre che il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle riunioni del 6 giugno 2011 e del 10 novembre 2011, ha altresì identificato e confermato nuovamente (nella seduta del 29 luglio 2019) gli Amministratori investiti di particolari cariche come Dirigenti con responsabilità strategica nelle posizioni di: Presidente, Vice Presidente Esecutivo, Amministratore Delegato.

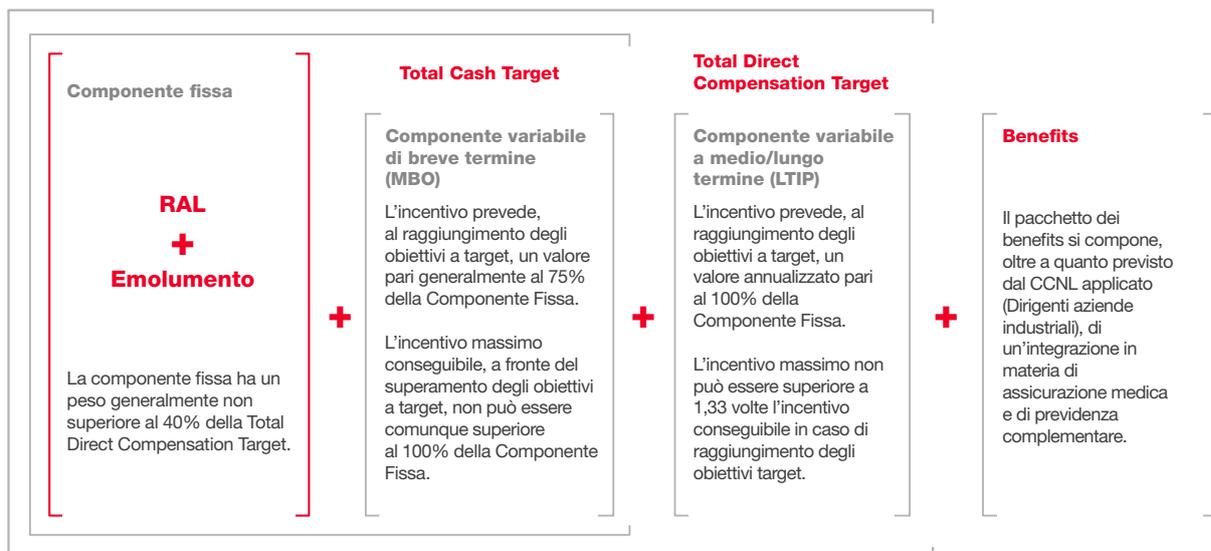
Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il pacchetto deliberato è costituito da:

- emolumento annuo pari a 1.300.000 €.

La Politica di Remunerazione prevede per i restanti 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
Vice Presidente Esecutivo	1.000.000 €	250.000 €	-	1.250.000 €
Amministratore Delegato	-	1.000.000 €	200.000 €	1.200.000 €

In particolare, per tali ruoli, il Consiglio ha deliberato un pacchetto retributivo così costituito²:



² 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.



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

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

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

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

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

2.3. La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

- Presidente: Raffaella Pagani³;
- Sindaci Effettivi: Alfredo Malguzzi, Mario Tagliaferri;
- Sindaci Supplenti: Marco Salvatore e Myriam Amato⁴.

In data 20 aprile 2017 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 €

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

L'Assemblea convocata il 23 aprile 2020 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, sarà chiamata altresì a rinnovare il Collegio Sindacale e quindi a rideterminare, anche sulla base delle indicazioni sulla quantificazione dell'impegno richiesto che l'organo di controllo uscente fornirà al Consiglio, la relativa remunerazione complessiva, che si prevede essere allineata a quella del precedente mandato triennale.

3 Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 0,523% del capitale sociale.

4 Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 0,523% 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

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

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

L'MBO relativo all'esercizio 2020 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 9 marzo 2020. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato.

Con riferimento agli obiettivi di natura puramente quantitativa, 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 (CDP Carbon Score) 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 essere 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. 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 4 ad 1 (per ogni 1% di miglior risultato rispetto a quello atteso, 4% di incentivo in più erogato).

Il Gruppo stabilisce un tetto massimo all'incentivo erogabile – pari al 150% – in caso di superamento degli obiettivi target. Relativamente alle *performance* di natura progettuale, anche queste sono limitate nella capacità di apprezzamento fino a un livello massimo del 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.

L'erogazione dell'MBO avviene sulla base dei risultati consolidati di 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* in fase di assunzione 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 2018 il Comitato Remunerazione e Nomine ha lavorato al disegno del nuovo Piano di Incentivazione e in data 4 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, ha approvato il sistema di Incentivazione 2019-2021 ed il relativo Regolamento⁵.

5 Si rammenta che il Piano di lungo termine adottato è un Piano "chiuso" e non rolling. Non sono quindi previste nuove assegnazioni fino a chiusura dello stesso e l'erogazione del bonus avviene interamente al termine del Piano. Per un confronto con un Piano rolling il suo valore andrebbe diviso per gli anni di vesting (3 anni).



La struttura del Piano per il triennio 2019-2021 ripercorre quella del triennio precedente avendolo ritenuto il Consiglio di Amministrazione pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nel corso dei prossimi tre anni. Il Piano, progettato in linea con le strategie aziendali di lungo periodo, intende perseguire lo scopo di allineare ulteriormente gli interessi dei partecipanti a quelli dell'Azienda, consentendo ai primi di avvantaggiarsi dell'auspicato successo di Brembo nel triennio. La platea dei beneficiari è stata ampliata rispetto al precedente sistema, essendo volontà del Gruppo quella di dare massima attenzione alle persone e al loro coinvolgimento. Conseguentemente risultano destinatari del Piano, oltre al Vice Presidente Esecutivo e al nuovo Amministratore Delegato, Ing. Schillaci, anche un insieme di risorse appartenente alla popolazione manageriale, in coerenza con le complessità e le responsabilità gestite, per un totale di circa 45 persone.

Si tratta di un Piano esclusivamente monetario il quale prevede che, in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano stesso, 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 Vice Presidente Esecutivo e per l'Amministratore Delegato non può essere superiore a 1,33 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi target.

All'elemento premiante della curva di *pay-out* si contrappone il fatto che, per valori inferiori all'*entry point*, nessuna corresponsione (proporzionalmente alla quota dell'obiettivo di *performance*) sarà erogata.

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

I costi dell'incentivazione LTIP a target sono inclusi negli obiettivi del Business Plan Triennale, di modo che

il costo del Piano LTIP sia "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'attribuzione dell'incentivo è legata a 3 indicatori chiave di *performance*:

- Economic Added Value (o EVA), ovvero l'indice di misurazione della crescita del valore nel corso del triennio 2019-2021;
- Free Operating Cash Flow depurato degli effetti risultanti da fattori istituzionali, normativi, etc., completamente al di fuori del controllo del Management, rispetto al target nel corso del triennio 2019-2021;
- rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA (PFN/EBITDA) rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2019, 2020 e 2021.

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.

Con riferimento al Piano di Incentivazione, 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 Presidente, ove sub-delegato dal Consiglio di Amministrazione, per la parte relativa al Vice Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato di Brembo; b) il Presidente, il Vice 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 dal Vice Presidente Esecutivo e 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.

Quest'ultimo 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 il nuovo Amministratore Delegato in carica, Ing. Schillaci, e il Gruppo Brembo stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede, in caso di:

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

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

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

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.

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.

2.7. Clawback/Malus

Dal 2016 è stata inserita nel sistema incentivante di breve termine (MBO) e nel sistema incentivante di lungo termine (LTIP 2019-2021), in continuità con quanto già previsto dal precedente LTIP 2016-2018, la clausola di Clawback, così come richiesto dal Codice di Autodisciplina (punto f dell'art. 6.C.1). 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 allegata nella Seconda Parte, i compensi corrisposti ai componenti

degli Organi di Amministrazione e di Controllo nonché i compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Prima parte

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2019). 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 2019 è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina nella versione 2018 (3 marzo 2020); 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 2019 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 2019 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 medio/lungo termine (cd. LTIP);
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Ai fini della definizione della propria Politica di Remunerazione, Brembo ha condotto un incontro con i propri principali *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. L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2017 ha deliberato il compenso complessivo previsto per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli emolumenti per il mandato 2017-2019 per le diverse funzioni di amministrazione e controllo, nonché per la partecipazione ai Comitati e all'Organismo di Vigilanza, allineandoli alle prassi di mercato.

A seguito delle dimissioni dell'Ing. Andrea Abbati Marescotti dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale, con conseguente rinuncia a tutti i connessi poteri, comunicate in data 3 maggio 2019 e con effetto dal 1° luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato ai sensi dell'art. 2386 c.c. l'Ing. Daniele Schillaci quale Consigliere, nominando lo stesso quale Amministratore Delegato e conferendogli i relativi poteri. Successivamente l'Assemblea Ordinaria del 29 luglio 2019 ha confermato tale nomina, sino alla scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione ossia fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2019 e quindi sono stati riconfermati i poteri. In tale adunanza l'Assemblea ha deliberato l'aumento del monte complessivo annuo del compenso dell'organo amministrativo, comprensivo anche della remunerazione

a favore dei consiglieri investiti di particolari cariche, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, sino ad un massimo annuo di 9.500.000,00 € per il restante periodo di mandato consiliare. Il Consiglio di Amministrazione, in data 29 luglio 2019, ha quindi deliberato la relativa ripartizione, preventivamente esaminata dal Comitato Remunerazione e Nomine, nonché dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 21 giugno 2019. Si precisa che la variazione non ha avuto alcun impatto sugli emolumenti per il mandato 2017-2019 per le diverse funzioni di amministrazione e controllo, nonché per la partecipazione ai Comitati e all'Organismo di Vigilanza dei membri attualmente in carica.⁶

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.

In dettaglio, nel Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2019 non sono stati deliberati cambiamenti per gli emolumenti del Presidente e del Vice Presidente Esecutivo, mentre è stato previsto un nuovo emolumento per la carica per il nuovo Amministratore Delegato, Ing. Schillaci, rispetto al proprio predecessore, Ing. Abbati Marescotti. Gli emolumenti riferiti all'esercizio 2019 risultano pertanto essere su base annuale:

- Presidente: 1.300.000 €;
- Vice Presidente Esecutivo: 250.000 €;
- Amministratore Delegato: 1.200.000 €.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1 per quanto di competenza per ciascun titolare. Nel corso del 2020 sarà erogato l'incentivo del MBO per la *performance year 2019*. I risultati inerenti l'esercizio 2019 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 9 marzo 2020, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di *performance* per i ruoli apicali pari al 127,45% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

In particolare, il valore che sarà erogato nel corso del 2020 relativamente all'incentivo di breve termine risulta quindi essere pari a 127,45% (in base ai dati definitivi approvati dal CDA del 9 marzo 2020) del valore previsto al target in considerazione della valutazione della *performance* aziendale in relazione al raggiungimento degli

indicatori chiave di *performance* 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 Vice Presidente Esecutivo, sia per quanto riguarda l'Amministratore Delegato per la quota parte di esercizio nel corso del quale l'Ing. Schillaci ha ricoperto la carica.

L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per il Vice Presidente Esecutivo l'erogazione di un bonus di 916.046,88 € pari al 73,28% 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 573.525,00 € (pro-rata – 6 mesi – dell'MBO 2019) pari al 47,79% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati.

Si segnala, infine, che nel mese di aprile 2019 l'Ing. Giovanni Canavotto, ha lasciato l'incarico di Chief Operating Officer Divisione Sistemi, pur mantenendo, sino alla naturale scadenza, il proprio ruolo in seno al Consiglio di Amministrazione della Società. Pertanto sono stati revocati i poteri gestionali connessi al ruolo esecutivo ed è stato in seguito qualificato come Amministratore non Esecutivo.

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.

La Tabella 1 riporta inoltre il valore dei *benefits* riconosciuti per l'esercizio 2019, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefits*: 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. Infine è da segnalare che ad oggi è previsto un patto di non concorrenza per l'Amministratore Delegato, con pagamento in costanza del rapporto di lavoro.

⁶ Si rimanda alla Sezione I per i dettagli delle nuove politiche deliberate.



Seconda parte

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

A	B	C	D
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica
Alberto Bombassei	Presidente	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato	01/07/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Cristina Bombassei	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Valerio Battista	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Barbara Borra	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Giovanni Canavotto	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Laura Cioli	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Umberto Nicodano	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Gianfelice Rocca	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Alfredo Malguzzi	Sindaco Effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2019
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2019			
Andrea Abbati Marescotti	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 30/06/2019	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

Dirigenti Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione ai comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monet.	5 Altri Compensi	6 TOTALE	7 Fair Value compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	1.300.000,00						1.300.000,00		
	1.300.000,00						1.300.000,00		
	1.250.000,00		916.046,88		63.055,37		2.229.102,25		
	1.250.000,00		916.046,88		63.055,37		2.229.102,25		
	650.000,00		1.073.525,00		91.111,14		1.814.636,14		
	650.000,00		1.073.525,00		91.111,14		1.814.636,14		
	187.936,53		33.885,52		10.411,67	15.000,00	247.233,72		
	187.936,53		33.885,52		10.411,67	15.000,00	247.233,72		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00	45.000,00					100.000,00		
	55.000,00	45.000,00					100.000,00		
	180.000,00				10.870,24		190.870,24		
	180.000,00				10.870,24		190.870,24		
	55.000,00	40.000,00					95.000,00		
	55.000,00	40.000,00					95.000,00		
	55.000,00	40.000,00					95.000,00		
	55.000,00	40.000,00					95.000,00		
	55.000,00	15.000,00					70.000,00		
	55.000,00	15.000,00					70.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	55.000,00						55.000,00		
	84.000,00						84.000,00		
	84.000,00						84.000,00		
	56.000,00						56.000,00		
	56.000,00						56.000,00		
	56.000,00						56.000,00		
	25.500,00						25.500,00		
	81.500,00						81.500,00		
	579.699,52				48.607,49		628.307,01		635.080,85
	579.699,52				48.607,49		628.307,01		635.080,85



Alberto Bombassei

- Compensi fissi: emolumento 1.300.000,00 €

Matteo Tiraboschi

- Compensi fissi: RAL 1.000.000,00 €; emolumento 250.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2019 916.046,88 € (in base ai dati definitivi approvati dal CDA del 9 marzo 2020)

Daniele Schillaci (cooptato con effetto 01.07.2019)

- Compensi fissi: emolumento 500.000,00 €; patto di non concorrenza 100.000,00 €; housing allowance 50.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2019 (pro-rata 6 mesi) 573.525,00 € (in base ai dati definitivi approvati dal CDA del 9 marzo 2020); entry bonus 500.000,00 €

Cristina Bombassei

- Compensi fissi: RAL 132.936,53 €; emolumento 55.000,00 €
- Bonus e altri incentivi: MBO 2019 33.885,52 € (in base ai dati definitivi approvati dal CDA del 9 marzo 2020)
- Compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (colonna 5): 15.000,00 €

Giovanni Canavotto

- Compensi fissi: RAL 125.000,00 €; emolumento 55.000,00 €

Valerio Battista

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €

Barbara Borra

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

Laura Cioli

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Presidente 30.000,00 €
- Organismo di Vigilanza: come Membro 10.000,00 €

Nicoletta Giadrossi

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro 15.000,00 €
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro 25.000,00 €

Umberto Nicodano

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

Gianfelice Rocca

- Compensi fissi: emolumento 55.000,00 €

Raffaella Pagani

- Compensi fissi: emolumento 84.000,00 €

Alfredo Malguzzi

- Compensi fissi: emolumento 56.000,00 €

Mario Tagliaferri

- Compensi fissi: emolumento 56.000,00 €; emolumento da controllate e collegate 25.500,00 €

**AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI
NEL CORSO DEL 2019**

Andrea Abbati Marescotti

- Compensi fissi: RAL 500.000,02 €; emolumento 50.000,00 €; housing allowance 29.699,50 €
- Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro: gratifica per conclusione mandato 635.080,85 €

Tabella 3b - Piani di Incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato*	Differito**	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	916.046,88						
		LTIP (2019-2021)		1.125.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			916.046,88	1.125.000,00					
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	573.525,00						
		LTIP (2019-2021)		600.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			573.525,00	600.000,00					
Cristina Bombassei	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	33.885,52						
		LTIP (2019-2021)		44.312,00					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			33.885,52	44.312,00					

* Dati definitivi approvati dal CdA del 09/03/2020.

**Il valore in colonna 2B è il face value per l'esercizio di riferimento del piano LTIP 2019-2021 a fronte del raggiungimento a target degli obiettivi assegnati. Si specifica inoltre che il piano LTIP 2019-2021 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 Tab. 1**

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2019)
Alberto Bombassei	Presidente	Brembo S.p.A.	178.723.765			178.723.765
Giovanni Canavotto	Consigliere	Brembo S.p.A.	32.160			32.160

Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2019

Andrea Abbati Marescotti	Amministratore Delegato	Brembo S.p.A.	36.300			36.300*
--------------------------	-------------------------	---------------	--------	--	--	---------

Nel 2017 Brembo ha effettuato un'operazione di stock split. Il numero delle azioni indicate nella tabella tiene conto dell'effetto di tale operazione.

* Numero di azioni possedute alla data di cessazione della carica (30/06/2019).

Allegati

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

SEZIONE I

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 della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli Organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;

Pag. 07-13

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;

Pag. 08-10

c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni;

Pag. 08; 12

d) le finalità perseguite con la Politica delle Remunerazioni;

Pag. 05; 07; 14

d) i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica delle Remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;

Pag. 07; 14-15; 23

e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio/lungo periodo;

Pag. 15-20

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;

Pag. 16-18; 22-23; 26

g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio/lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;

Pag. 19-20; 22-23

h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;

Pag. 19-20; 22-23

i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica delle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;

Pag. 04-07; 17-20

j) 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;

Pag. 19-20

k) 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



l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;

Pag. 21

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

Pag. 16-18; 23

n) 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, Vice Presidente, etc.);

Pag. 15-18

o) 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 di tali società.

Pag. 12; 14

SEZIONE II – Prima parte

Nella prima parte è fornita un'adeguata rappresentazione 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 coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, le società indicano:

- l'eventuale esistenza di tali accordi, fornendo l'informazione in negativo qualora questi non siano presenti;

Pag. 21

- i criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto. Nel caso l'indennità sia espressa in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità;

Pag. 21

- 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 Incenti-

vazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;

Pag. 26

- i casi in cui matura il diritto all'indennità;

Pag. 21

- 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;

Non Applicabile

- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;

Pag. 21-23; 26

- con riferimento agli Amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento;

Non Applicabile

- nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate.

Non Applicabile

Riferimenti normativi

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

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB), che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla stessa in attuazione del sopra citato TUF.

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

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma invece che l'assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364, secondo comma, ovvero dell'articolo 2364-bis, secondo comma, del Codice Civile, delibera in senso favorevole

o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Nella definizione della Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 ("Remunerazione degli Amministratori") del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana (versione Luglio 2018), al quale la Società aderisce attraverso l'adozione di un proprio Codice di Autodisciplina, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2015.

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 dal Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. in data 12 novembre 2010 e aggiornata, come richiesto e nel pieno rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti, nella sua ultima modifica del 10 maggio 2016.



Glossario

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha confermato in data 20/04/2017 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 6/06/2011. A partire dal 01/07/2019 l'Amministratore Delegato di Brembo S.p.A. è l'Ing. Daniele Schillaci.

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

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

Annual Total Direct Compensation a target: somma della Retribuzione fissa Annuale 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, del Vice Presidente 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, etc.), senza i quali i risultati non sarebbero stati raggiunti.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di Autodisciplina delle società quo-

tate in relazione alla *Corporate Governance*" approvato nel Dicembre 2011 (l'ultima edizione disponibile è quella aggiornata nel 2020) dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria. Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le *best practices* 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 del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. 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" (Codice di Autodisciplina, versione 2018, Principio 7.P.3).

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 2017-2019 è composto da n. 11 Amministratori: Alberto Bombassei (Presidente), Matteo Tiraboschi (Vice Presidente Esecutivo), Daniele Schillaci (Amministratore

Delegato), Cristina Bombassei, Giovanni Canavotto, Valerio Battista, Barbara Borra, Laura Cioli, Nicoletta Giadrossi, Umberto Nicodano e Gianfelice Rocca. È l'organo incaricato di approvare la Politica in materia di Remunerazione proposta dal Comitato Remunerazione e Nomine.

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono quei soggetti che, sulla base di specifiche deleghe di gestione conferite dal Consiglio di Amministrazione, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) dell'entità stessa e i componenti del Collegio Sindacale. Sulla base delle 4 posizioni identificate come tali, Brembo S.p.A. ha individuato n. 3 soggetti elencati all'interno del presente documento.

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

EC: Executive Compensation.

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

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

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

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

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

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

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

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A., nominato dall'Assemblea, cui il Consiglio stesso ha confermato in data 20/04/2017 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 6/06/2011. Il Presidente di Brembo S.p.A. è l'Ing. A. Bombassei.

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 benefits, 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, 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).

Vice Presidente Esecutivo: il Vice Presidente Esecutivo è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha confermato in data 20/04/2017 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 6/06/2011. Il Vice Presidente Esecutivo di Brembo S.p.A. è il Dott. Matteo Tiraboschi.